Coles Associates Ltd.

Architecture, Engineering, Planning,
Management Consulting

RAPPORT DE L'ÉTUDE

FÉDÉRALE-PROVINCIALE SUR

L'APPRENTISSAGE AU NOUVEAU-BRUNSWICK

"L'auteur du présent rapport assume personnellement la responsabilité des conclusions de cette étude qui, par conséquent, n'ont pas été endossées intégralement par les membres du Comité de direction."

Présenté au :

Groupe d'étude fédéral-provincial
sur l'apprentissage au
Nouveau-Brunswick

Présenté par :

Management Consulting Division
Coles Associates Ltd.

Juillet 1987

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE		PAGE
I	RÉSUMÉ ADMINISTRATIF (Publication distincte)	i
	1. Introduction	i
	2. Méthodologie	ii
	3. Caractéristiques opérationnelles	vi
	4. La planification de l'emploi du Canada et le Programme d'apprentissage	xi
	5. Réaction aux objectifs concernant les groupes cibles	xii
	6. Apprentissage - mécanisme d'intervention auprès du marché du travail	xiv
	7.. Financement du programme	xvi
II	RECOMMANDATIONS	xviii
1	INTRODUCTION	1
2	MÉTHODOLOGIE	3
	A. Les apprentis et les compagnons interviewés	4
	B. Employeurs interviewés	5
3	CARACTÉRISTIQUES OPÉRATIONNELLES DU PROGRAMME ET DE LA MÉTHODE D'APPRENTISSAGE AU NOUVEAU-BRUNSWICK	7
	A. Historique	7
	B. Métiers désignés	9
	C. Buts et avantages de l'apprentissage	12
	D. Administration et charge de travail	16
	E. L'apprentissage	19
	i. Sélection et admission	19
	ii. Formation préparatoire à l'emploi	22
	iii. Répartition régionale	25
	iv. Langue de formation	25
	v. Résumé des activités	26
	F. Préparation à un métier	29
	G. Programme du sceau rouge	31
	H. Participation de l'employeur	34
	I. Résumé et conclusions	36
	J. Recommandations	41

CHAPITRE		PAGE
4	LA PLANIFICATION DE L'EMPLOI ET LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE	43
	A. La Planification de l'emploi du Canada	44
	i. Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre	44
	ii. Acquisition de compétences	45
	ii. Développement de l'emploi	45
	iv. Intégration professionnelle (réintégration)	46
	B. Compatibilité de la Planification de l'emploi et du Programme d'apprentissage	46
	C. Résumé et conclusions	50
	D. Recommandations	50
5	GROUPES CIBLES SPÉCIAUX PARTICIPATION ET APPRENTISSAGE	52
	A. Importance des groupes cibles spéciaux Participation à l'apprentissage	52
	i. Femmes	53
	ii. Jeunes	54
	B. Analyse	55
	C. Résumé et conclusions	60
	D. Recommandations	63
6	L'APPRENTISSAGE À TITRE DE MÉCANISME D'INTERVENTION AUPRÈS DU MARCHÉ DU TRAVAIL	65
	A. Réaction à la nouvelle technologie	65
	B. Mises à pied entrainées par les changements technologiques	70
	C. Mobilité	71
	D. Coordination de l'offre et de la demande	71
	E. Résumé et conclusions	82
	F. Recommandations	84
7	FINANCEMENT DU PROGRAMME	86
	A. Coût du programme d'apprentissage	86
	B. Dépenses du gouvernement fédéral	86
	C. Dépenses provinciales	93
	D. Comparaison des dépenses fédérales et des dépenses provinciales	94
	E. Contributions relatives des parties	96
	F. Résumé et conclusions	99
	Recommandations	101
	Rôle pertinent du gouvernement et des participants	101

LISTE DES TABLEAUX

NUMÉRO DU TABLEAU	LISTE DES TABLEAUX	PAGE
1	Normes de formation : Métiers désignés actifs du Nouveau-Brunswick	11
2	Le but du Programme d'apprentissage	13
3	Avantages perçus par les participants au Programme d'apprentissage	14
4	Plus grand avantage personnel ou pour l'entreprise	15
5	Identification des autres bénéficiaires	16
6	Voies d'accès au Programme d'apprentissage	20
7	Contact des employés avec le métier avant contrat d'apprentissage	21
8	Perception qu'ont les employeurs de la méthode de sélection des apprentis	21
9	Apprentis inscrits au Programme de formation préparatoire à l'emploi	23
10	Statistiques détaillées sur certains métiers	24
11	Apprentis actifs par région à compter du 23 avril 1987	25
12	Répartition des apprentis anglophones, francophones et bilingues par district (1987) en fonction de la langue d'enseignement préférée	26
13	Statistiques sommaires sur les activités d'apprentissage en 1985 et 1986	27
14	Taux de réussite aux examens - 1986	28
15	Opinions des répondants concernant la modification du Programme par blocs	30
16	Attitude face à une norme d'accréditation fondée sur une durée précise c. la vérification des compétences	31
17	Sceaux rouges délivrés aux apprentis et aux ouvriers qualifiés en 1985, 1986 et jusqu'à présent	33
18	Employeurs actifs par région au Nouveau-Brunswick	34

NUMÉRO DU TABLEAU	LISTE DES TABLEAUX	PAGE
19	Actualisation technologique de la formation en milieu de travail et de la formation par blocs	35
20	Importance d'une formation à jour pour l'obtention et le maintien d'un emploi	36
21	Représentation des groupes cibles au sein du Programme de formation en apprentissage du Nouveau-Brunswick	52
22	Femmes participant au Programme d'apprentissage du Nouveau-Brunswick (1987)	53
23	Modifications proposées au Programme d'apprentissage pour englober les groupes spéciaux	58
24	L'élargissement du programme contribuerait-il à accroître l'accès pour les groupes spéciaux?	59
25	Perceptions de la contribution du Programme à l'actualisation technologique de la formation et de la pratique du métier	66
25a	Perceptions des apprentis concernant l'actualisation technologique de la formation et sa valeur comme base de perfectionnement ultérieur	66
25b	Le programme permet-il aux travailleurs de se tenir à jour au point de vue technologique?	66
26	La perception des employeurs de la formation à jour sur le plan technologique	67
27	Comparaison de la qualité de la formation actuelle c. la formation antérieure	68
28	Opinions des employeurs concernant l'offre de compagnons et d'apprentis	72
29	Variations annuelles dans les activités d'apprentissage	74
30	Réclamants de l'A.-C. (1985-1987) et vacances signalées dans les métiers d'apprentissage	76
31	Métiers d'apprentissage indiquant un surplus selon le code à 7 chiffres (LADP)	79
32	Métiers d'apprentissage où il y a une pénurie de main-d'oeuvre, selon le code à 7 chiffres (LADP)	80

NUMÉRO DU TABLEAU	LISTE DES TABLEAUX	PAGE
33	Métier d'apprentissage où il y a pénurie de main-d'oeuvre, par Code C.C.D.P. à 4 chiffres (LADP) - 7 chiffres non indiqués	81
34	Métiers figurant dans la liste des métiers, connaissant une pénurie de main-d'oeuvre de la Planification de l'emploi et faisant partie du Programme d'apprentissage Code C.C.D.P. - à 7 chiffres	81
35	Total des dépenses du Programme d'apprentissage payées par le gouvernement fédéral	88
36	Ventilation du financement fédéral, par métier pour la formation en établissement à plein temps	90
37	Répartition du financement fédéral pour la formation en établissement - à temps partiel	91
38	Ventilation des dépenses d'achat direct de la Planification de l'emploi pour 1986-1987	92
39	Total des dépenses de formation en apprentissage par source et par volet 1985-1986	95
40	Opinions des employeurs concernant l'effort financier en matière d'apprentissage	96
41	Perception et attitude des travailleurs à l'égard de leur contribution à l'apprentissage	97
42	Perception et attitude des travailleurs à l'égard de la contribution des employeurs à l'apprentissage	97
43	Attitudes des employeurs à l'égard de leur contribution	98
44	Les opinions de l'employeur concernant la contribution des apprentis au Programme d'apprentissage	98

LISTE DES FIGURES

Figure 1 Organigramme du Programme d'apprentissage du N.-B. 18

Figure 2 Caractéristiques du Programme de la planification de l'emploi avec lesquelles la formation en apprentissage devrait concorder : Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre, Acquisition de compétences, Développement de l'emploi et Intégration professionnelle (réintégration) 42

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE			PAGE
I	RÉSUMÉ ADMINISTRATIF		i
	1.	Introduction	i
	2.	Méthodologie	ii
	3.	Caractéristiques opérationnelles	vi
	4.	La planification de l'emploi du Canada et le Programme d'apprentissage	xi
	5.	Réaction aux objectifs concernant les groupes cibles	xii
	6.	Apprentissage- mécanisme d'intervention auprès du marché du travail	xiv
	7.	Financement du programme	xvi
II	RECOMMANDATIONS		xviii

ANNEXES

1. Liste des intervenants interviewées
2. Liste partielle des sources utilisées
3. Entrevue : intervenants
4. Entrevue avec les employeurs
5. Entrevue avec des apprentis et des compagnons
6. Programmes de la planification de l'emploi du Canada
7. Mandat

CHAPITRE PREMIER
INTRODUCTION

En vertu de l'article 19.4 de l'Accord Canada-Nouveau-Brunswick sur la formation, les deux gouvernements sont convenus d'effectuer une étude sur la formation en apprentissage au cours de 1987-1988.

La nécessité d'une telle étude s'est fait sentir au cours de l'élaboration de la Planification de l'emploi en 1985, au moment où les gouvernements provinciaux ont commencé à se préoccuper du degré de soutien continu accordé par le gouvernement fédéral au titre de la formation en apprentissage. Cette préoccupation provient d'une condition établie par la Planification de l'emploi qui stipule que tous les stagiaires doivent répondre aux critères d'admissibilité d'un des programmes de la Planification de l'emploi. Lors de la mise en oeuvre de la Planification de l'emploi, il avait été convenu avec les provinces que l'accord actuel appuyant la formation en apprentissage ne subirait aucun changement pour 1986-1987, à condition que les provinces ou les territoires entreprennent une étude de la formation en apprentissage en collaboration avec le gouvernement fédéral.

Des études semblables ont été entreprises dans chaque province ou territoire, sauf dans le Québec, ces études étant fondées sur des attributions et des principes directeurs semblables. Brièvement, ces principes sont les suivants :

1) déterminer l'efficacité de la formation en apprentissage en ce qui a trait à la réalisation des objectifs du marché de la main-d'oeuvre à l'échelon provincial et à l'échelon fédéral (y compris les objectifs d'égalité d'accès à l'emploi)
2) définir un rôle qui convient à la participation du gouvernement fédéral à l'apprentissage dans le cadre de la Planification de l'emploi,
3) établir une formule équitable de partage des coûts, et
4) établir des moyens, et s'entendre sur ces moyens, pour améliorer l'efficacité de la formation en apprentissage.

Dès que les rapports de chaque province auront été présentés, les conclusions de ces rapports seront consolidées en vue d'établir une stratégie générale qui tiendra compte des objectifs des deux paliers de gouvernement. Une stratégie sera ensuite adoptée par le gouvernement fédéral et de nouveaux accords seront conclus, négociés et mis en oeuvre.

Au Nouveau-Brunswick, on a nommé un Comité de direction chargé de diriger l'étude effectuée par les experts-conseils. Le Comité de direction se composait de deux membres du personnel de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration Canada et de deux représentants du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, un représentant de chacun de ces organismes en étant les coprésidents. Le rapport de l'étude effectuée au cours de la période allant du mois de mars au mois de juin 1987 par Coles Associates Ltd. est présenté ci-dessous.

CHAPITRE 2
MÉTHODOLOGIE

La formation en apprentissage est une méthode à la fois ancienne, respectée, contemporaine et contestée. Il se peut qu'un grand nombre de travailleurs la considèrent comme leur alma mater et comme la base de leur mode de vie. Les employeurs la perçoivent comme une source de travailleurs fiables et compétents qui assure une base solide à leur entreprise. Les gens à l'extérieur du programme perçoivent trop souvent cette méthode comme un ensemble mystérieux de règles et de règlements, régi par de nombreux intervenants, mais apte à créer de meilleures perspectives d'emploi pour eux-mêmes ou pour leur domaine.

Cette méthode est également perçue et utilisée comme un moyen de contrôler l'accès à l'emploi dans les métiers, une façon d'obtenir de la main-d'oeuvre à bon marché et de régir les métiers.

Compte tenu de la diversité des opinions et du grand nombre d'objectifs de l'apprentissage, le Comité de direction et les experts-conseils ont décrété qu'il fallait examiner le programme à partir d'un certain nombre de perspectives, afin d'effectuer une étude valable. Quatre principales sources ou principaux types de données ont été utilisées.

D'abord, les experts-conseils ont analysé les rapports précédents d'autres provinces ou territoires contenant de l'information et des commentaires généraux afin de mieux comprendre la nature du Programme d'apprentissage. Ces rapports ont également fourni une perception des problèmes, des points forts, et des nouvelles orientations pouvant être adaptées dans le domaine de l'apprentissage au Nouveau-Brunswick. Les experts-conseils ont également étudié la documentation statistique et descriptive du programme actuellement en vigueur au Nouveau-Brunswick, y compris les désignations, les inscriptions, le statut actuel du programme, les ressources financières et autres, les règles, les règlements et les méthodes de contrôle. En outre, le bureau régional de la CEIC nous a fourni des données financières ainsi que des renseignements concernant les inscriptions. Nous avons organisé ces

sources de données afin de les présenter dans les chapitres descriptifs qui suivent.

Les experts-conseils ont effectué trois sondages. Le premier sondage comprenait une entrevue ouverte avec 37 intervenants, soit des employeurs et des représentants du gouvernement, des organismes bénévoles et des groupes d'intérêt. Un groupe d'intérêt en particulier a refusé de participer en faisant valoir que sa participation serait un dédoublement de celle qu'il assure déjà par l'entremise d'un autre forum. Parmi les 37 personnes interviewées, 17 étaient des employeurs (dont 12 dans des métiers désignés), douze étaient fonctionnaires des services publics (fédéraux et provinciaux) et huit étaient des représentants de groupes d'intérêt. Ces entrevues ont été effectuées à la grandeur de la province, et ont duré chacune une heure ou un peu plus. Les questions abordées au cours des entrevues correspondaient à peu près aux attributions de l'étude, l'accent étant mis en particulier sur les éléments suivants : (1) opinions et mesures quant à l'efficacité par rapport au fonctionnement du marché du travail, de l'enseignement et à la technologie, (2) opinions et propositions relativement à la participation des groupes cibles, (3) partage des avantages et répartition des coûts, (4) propositions en vue d'améliorer tous les points mentionnés ci-dessus, la prestation et les mécanismes de consultation, ainsi que les moyens à prendre en vue d'une meilleure concordance entre l'apprentissage et la Planification de l'emploi. L'étude était axée sur la concordance entre la formation en apprentissage et les objectifs de la Planification de l'emploi fédérale; elle ne constitue pas une analyse exhaustive de l'apprentissage.

A. Les apprentis et les compagnons interviewés

Afin d'analyser les résultats de l'expérience de formation des compagnons et des apprentis et afin de recueillir leurs opinions sur la façon de rattacher cette expérience à la Planification de l'emploi, nous avons effectué un sondage par téléphone auprès de 71 apprentis et 48 compagnons. Plus de la moitié de ces personnes étaient apprentis ou

compagnons depuis au moins un an, mais ce renseignement ne détermine pas de façon exacte leur expérience, puisqu'on n'a pas fait la distinction par rapport à leur statut. Toutefois, près de 90 % avaient moins de six ans d'expérience au total. La plus longue expérience notée était de 15 ans.

Trente-huit métiers étaient représentés dans l'échantillonnage, les métiers les plus souvent cités étant les suivants : électricien d'installation, mécanicien industriel, charpentier, mécanicien de matériel lourd et mécanicien de véhicules à moteur (dans cet ordre) qui comptaient pour 40 % de l'échantillonnage. Les autres métiers qui ont été cités relativement souvent sont : plombier, mécanicien de machines fixes II, soudeur, mécanicien de véhicules à moteur (camions et véhicules de transport) et cuisinier. Ces métiers représentaient 18 % du groupe. Le nombre d'employés syndiqués et d'employés non syndiqués était relativement égal, soit de 52 % et 47 % respectivement.

Bien que les métiers saisonniers de la construction aient été relativement hautement représentés dans l'échantillonnage et que ce groupe semble relativement jeune, ces répondants avaient un statut d'emploi relativement positif : plus de 75 % travaillaient dans leur métier, tandis que 7,6 % avaient travaillé dans leur métier au cours des 1-3 derniers mois. Onze des autres répondants (environ 10 % du total) travaillaient dans une autre profession. En tout, 101 (85 %) travaillaient tandis qu'un autre pourcentage de 10 % avaient travaillé au cours des trois derniers mois.

B. Employeurs interviewés

Un sondage semblable par rapport au style et au contenu, mais portant légèrement davantage sur l'évaluation a été effectué auprès de 111 employeurs d'apprentis. Étant donné la similarité des deux sondages, nous pouvons les analyser simultanément.

Les métiers les mieux représentés dans ce sondage étaient les suivants : cuisinier, mécanicien de véhicules à moteur, mécanicien - électricité, plombier, charpentier et machiniste, dans cet ordre. La question précise qui a été posée pour déterminer le métier était la suivante : "Dans quel métier embauchez-vous le plus d'apprentis?" Certains employeurs ont indiqué clairement qu'ils embaucheraient des apprentis dans plusieurs métiers; il s'agissait donc d'une estimation rapide de la part du répondant. Puisque ce sondage par téléphone a été effectué pendant les heures d'affaires, nous croyons qu'il a favorisé les métiers dans les usines au détriment des petits employeurs dans les métiers de construction. De toute façon, ces répondants représentent plus de 48 % de l'échantillonnage. Les métiers suivants étaient aussi bien représentés relativement parlant, car ils constituaient environ 18 %; électricien industriel, mécanicien de matériel lourd, tôlier, soudeur, coiffeur pour hommes et réparateur d'installations de réfrigération et de climatisation.

Plus de 61 % du nombre total des répondants avaient employé un seul apprenti à un moment donné, tandis que le plus grand nombre d'apprentis employés par un seul répondant à la fois (un répondant) était de 15. Les apprentis syndiqués représentaient 26 %, tandis que les apprentis non syndiqués atteignaient un taux de 74 %.

Des échantillonnages de chaque questionnaire et du calendrier des entrevues figurent en annexe du présent rapport.

Ces deux derniers sondages ont été préparés, effectués et analysés séparément, mais en utilisant des méthodes semblables. L'information provenant de chaque sondage était semblable, coïncidant à peu près à celle des intervenants. L'information présentée dans ce rapport comprend donc les données réelles ainsi qu'une analyse conjointe fondée sur les trois sondages et étayée par l'expérience et l'opinion du chercheur principal de l'étude.

Les données provenant du sondage ont été analysées à l'ordinateur à l'aide du logiciel "Statistical Package for the Social Sciences" (SPSS-PC).

CHAPITRE 3
CARACTÉRISTIQUES OPÉRATIONNELLES DU PROGRAMME ET DE LA MÉTHODE D'APPRENTISSAGE AU N.-B.

Comme nous l'avons vu précédemment, l'apprentissage est la méthode traditionnelle utilisée pour former des travailleurs qualifiés depuis au moins le moyen âge en Europe. Traditionnellement parlant, la méthode exige (1) qu'un employeur qui accepte d'embaucher et de former en milieu de travail (2) une jeune personne qui accepte de travailler pendant une certaine période et d'apprendre le métier de la profession précisée en vertu (3) d'un contrat qui régit la relation entre les deux intervenants. La profession en soi est habituellement perçue comme un métier comprenant suffisamment de compétences cognitives et manuelles pour exiger de la part d'un apprenti qu'il suive une formation de plusieurs années avant de devenir praticien à part entière. Dès que l'apprenti est devenu entièrement compétent, a terminé la durée prévue et a subi avec succès un examen, il devient compagnon et peut travailler de façon autonome.

Le programme mis en oeuvre au Nouveau-Brunswick actuellement comprend toujours tous les éléments suivants : nous commençons par une personne (habituellement) jeune qui doit avoir un emploi ou doit trouver un emploi auprès d'un employeur qui accepte d'assurer la surveillance de la formation du travailleur en milieu de travail et de le libérer pour lui permettre de suivre une formation théorique en salle de classe. Les Directions de la coordination des programmes et de la formation en apprentissage au niveau des collèges communautaires font passer un contrat d'apprentissage entre ces deux intervenants, établissent et coordonnent le programme de formation, tandis que la Commission de la formation et de la certification industrielles délivre un certificat d'aptitude au compagnon ayant réussi.

A. Historique

Au Canada, après un début difficile, ce n'est que durant la deuxième

grande guerre que l'apprentissage est devenu un programme de formation et d'acquisition de compétences, pouvant contribuer de façon significative à une économie stable. Le Nouveau-Brunswick a adopté sa première loi intitulée, "Apprenticeship Act" en 1944 et a conclu un accord sur l'apprentissage avec le Canada en 1946 en application de la Loi fédérale intitulée "Vocational Training Coordination Act" de 1942. Cette collaboration s'est maintenue et a été poursuivie, plus récemment par l'adoption de la Loi nationale sur la formation de 1982.

En 1946, le Programme d'apprentissage ne comprenait que les métiers de construction. Ce volet qui s'était accru pour atteindre 51 métiers dans de nombreux secteurs en 1968 compte actuellement 68 métiers d'apprentissage. Le nombre d'inscriptions des apprentis a augmenté de façon constante au cours de ces années jusqu'à tout récemment où on a noté une baisse : pour la première fois en 1959, plus de 1 000 apprentis étaient inscrits, plus de 2 000 étaient inscrits en 1966, plus de 3 000 en 1969, et plus de 4 000 au milieu des années 1970. Le nombre des inscriptions a atteint son maximum, soit 4 465, en 1977 et se chiffrait à 3 355 à la fin de 1986.

Cette croissance provient du nombre total d'habitants, de l'activité économique accrue, de l'amélioration d'un nouveau programme et autres. La baisse est moins facile à expliquer, mais elle pourrait résulter de facteurs concurrentiels tels que les progrès technologiques, les options plus nombreuses en matière de formation, le passage à une économie de services et même la concurrence provenant de la Planification de l'emploi. Cet écart peut également être attribué à la diminution du nombre de projets de construction de grande envergure, puisqu'un grand nombre d'apprentis sont dans des métiers de construction.

Il est intéressant de noter que bien qu'en général les niveaux scolaires exigés ont presque universellement été inférieurs à une 12^{ième} année, au cours des années de pointe, plus de 55 % des apprentis avaient terminé leur 12^{ième} année. Également, 50 % étaient âgés de plus de 25 ans durant cette même année.

La surveillance et la direction du Programme d'apprentissage sont assurées par la Commission de la formation et de la certification industrielles qui a remplacé la Commission d'apprentissage en 1969. La Commission actuelle compte sept membres représentant les employeurs, les employés et deux ministères, soit Enseignement supérieur et Formation et Travail. Le directeur du programme est membre d'office et administrateur en chef de la Commission.

Le programme a subi un certain nombre de changements au cours des années. L'augmentation du nombre de métiers désignés et l'extension de ces métiers au-delà de l'industrie de la construction en est la preuve la plus évidente. L'adoption de la formation par modules ainsi que le remplacement des programmes du soir et du jour par le programme par blocs de six semaines sont d'autres illustrations des changements que le programme a connus. L'orientation au sein du gouvernement a évolué de façon à tenir compte de la nécessité pour les instructeurs participant à la formation d'avoir un niveau de scolarité plus élevé. Actuellement, le programme relève du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, et la formation théorique en salle de classe (programme par blocs) est dispensée au sein du réseau des collèges communautaires.

B. Métiers désignés

Au Nouveau-Brunswick, on compte 68 métiers désignés. Le tableau 1 à la page suivante fournit une liste complète des appellations de ces métiers. La première colonne du tableau indique le nombre minimum d'années exigées pour terminer l'apprentissage de ce métier, qui est de 2 ans à 5 ans. Tous les apprentis ne terminent pas le cours dans le délai prescrit à cause des mises à pied ou d'autres facteurs. Toutefois, un grand nombre d'entre eux terminent le Programme d'apprentissage plus rapidement.

Les 63 métiers actifs comprennent 41 métiers dont la méthode de formation est conventionnelle et 12 métiers de formation modulaire. L'information n'était pas disponible pour les 10 autres métiers. Dans le cas de trois des métiers, électricien d'installation, électricien de

navires et électricien industriel, les trois premières années sont des années modulaires tandis que la quatrième est une année conventionnelle, car ces métiers sont dans une période de transition.

Dans tous les métiers énumérés, dès qu'il est apte à exercer le métier, l'apprenti reçoit un certificat d'aptitude provincial. On compte au Nouveau-Brunswick 23 métiers désignés interprovinciaux, ce qui signifie que le certificat est accepté à la grandeur du Canada.

Au sein des 68 métiers, la formation dans deux de ces métiers, (chaudronnier-monteur et monteur de réseaux de gicleurs) s'acquiert dans un établissement à l'extérieur de la province, trois métiers (conducteur d'outil pneumatique/burineur - navires, mécanicien de brûleurs - navires et boutefeu), n'ont pas d'apprentis, ils n'ont qu'un programme de certification.

TABLEAU 1

Normes de formation : Métiers désignés actifs du Nouveau-Brunswick
(D'après le tableau Ellis)

MÉTIER	DURÉE (ANNÉES)	NIVEAU SCOLAIRE MINIMUM	DURÉE DU PROGRAMME PAR BLOCS	PRÉ-EMPLOI CRÉDITÉ (SEM.)	NOMBRE D'APPRENTIS ACTIFS DÉC. 1986
Réparateur d'appareils	4	-	—	39	—
Coiffeurs pour hommes	2,5	9	(T)*	39	82
Chaudronnier	3	9	6 SEM. T	—	24
Chaudronnier-navire	4	8	4 SEM. T	—	—
Briqueteur	3	8	6 SEM. M**	39	51
Ébénisterie	4	8	T	39	17
Charpentier	4	9	6 SEM. M	39	415
Électricien d'installations	5	9	6 SEM. M	39	439
Mécanicien-monteur	4	10	6 SEM. T	39	20
Cuisinier	3	9	6 SEM. T	39	136
Répartiteur	3	12	—	—	—
Dessinateur (arch.)	4	9	—	—	2
Dessinateur	4	9	—	—	1
Monteur de matériel électrique	4	12	—	—	9
Réparateur de compteurs électriques	4	12	25 (tot.) T	—	6
Aide ingénieur	3	12	6 SEM. T	—	—
Pompier	3	10	18 (tot.) T	—	85
Mécanicien matériel lourd	4	9	6 SEM. T	—	133
Électricien-industriel	4	10	6 SEM. M	39	79
Réparateur d'instruments industriels	4	12	7 SEM. T	—	32
Mécanicien-monteur	4	10	6 SEM. T	39	201
Poseur de matériaux isolants	4	9	6 SEM. T	—	18
Menuiserie	4	9	T	—	—
Monteur de lignes	4	9	18 (tot.) T	—	16
Monteur de lignes (const.)	3	8	13 (tot.) T	—	47
Machiniste	4	9	4 SEM. T	39	79
Électricien-navires	4	10	6 SEM. M	—	16
Monteur de machines-navires	4	9	4 SEM. T	—	—
Réparateur de carosseries	4	9	6 SEM. M	—	103
Réparateur de carosseries (métal)	2	9	6 SEM. M	—	7
Réparateur de carosseries (peinture)	2	9	6 SEM. M	—	6
Mécanicien de véhicules à moteur (systèmes électriques et de carburant)	3	9	6 SEM. T	—	+13
Mécanicien de véhicules à moteur	4	10	6 SEM. T	39	418
Mécanicien de véhicules à moteur (Camions et véhicules de transport)	4	9	6 SEM. M	39	112
V. à M. (direction, suspensions, freins)	3	9	9 (tot.) T	—	25
Véhicules à moteur (boîtes de vitesse)	3	10	—	—	1
Mécanicien de brûleurs à l'huile	4	8	6 SEM. T	39	11
Peintre et décorateur	3	8	7 SEM. T	—	34
Plombier	4	9	6 SEM. M	39	141
Technicien en génie électrique	5	12	—	—	2
Mécanicien-monteur d'appareils électriques	4	12	EN VOIE D'ÉLABORATION		7
Réparateur électronicien	4	-	—	39	—

Réparateur d'instrument de réfrigération et de climatisation	4	10	6 SEM. T	39	44
Couvreur	3	8	6 SEM. T	—	10
Commis de station-service	2	8	6 SEM. T	—	—
Tôlier	4	10	7 SEM. T	39	38
Blindeur de carènes	5	10	4 SEM. T	—	20
Réparateur de petits appareils	3	8	6 SEM. T	—	16
Poseur de réseaux de gicleurs	4	8	5 SEM. T	—	12
Jalonneur/arpenteur	2	9	4 SEM. T	—	6
Mécanicien de machines fixes 2	4	-	6 SEM. T	—	102
Mécanicien de machines fixes 3	2	-	6 SEM. T	—	67
Mécanicien de machines fixes 4	1	-	5 SEM. T	—	2
Tuyauteur-monteur de tuyaux à vapeur	4	8	6 SEM. M	39	76
Monteur-façonneur métallique	4	10	6 SEM. T	39	21
Techniques d'arpentage (Contog.)	3	10	8 SEM. T	—	—
Techniques d'arpentage (Inst.)	3	10	8 SEM. T	—	8
Techniques d'arpentage (Photo)	3	10	8 SEM. T	—	—
Technologie d'arpentage	5	12	8 SEM. T	—	—
Opérateur de tableau de distribution centrale	3	9	3 SEM. T	—	2
Réparateur de camions et remorques	4	9	—	—	—
Foreur de puits	3	9	6 SEM. M	—	15
Soudeur	3	8	6 SEM. T	39	117

*T Durée traditionnelle
**M Modulaire - compétence acquise

C. But et avantages de l'apprentissage

Dans ses énoncés généraux de principe, le ministère définit les deux buts du Programme d'apprentissage. Ce programme vise d'abord à offrir aux membres de la main-d'oeuvre la possibilité d'acquérir une formation dans certaines professions désignées pour répondre à des normes; il vise aussi à fournir à l'industrie des ouvriers qualifiés. Au cours des sondages effectués pour la présente étude, ces deux buts ont été clairement compris par les répondants. Il se peut que le degré d'attention accordée aux deux varie selon la perspective du répondant. Plus de 30 sur les 37 intervenants ont bien énoncé l'un ou l'autre des buts.

Le ministère détient certains pouvoirs qui lui sont conférés par la Loi sur la formation et la certification industrielles et qui lui permettent de réaliser ces objectifs. La Commission mentionnée précédemment est établie afin de délivrer des certificats d'aptitude et des diplômes d'apprentissage à tous ceux qui ont terminé avec succès un Programme d'apprentissage, ou d'annuler ou de suspendre les certificats si une telle mesure est justifiée. La Commission a également le pouvoir de désigner un métier se prêtant à un programme de formation en apprentissage.

Le directeur du programme a le pouvoir et est tenu d'inscrire les apprentis, d'établir un contrat d'apprentissage, de fournir et d'administrer tous les examens, de surveiller toute la formation, de vérifier les établissements de formation, de prescrire les cours pré-emploi et d'appliquer la Loi et les règlements. Le directeur peut aussi affecter ou réaffecter un apprenti auprès d'un employeur afin de s'assurer qu'il soit adéquatement et entièrement exposé à toutes les facettes d'un métier.

Le lieutenant-gouverneur en conseil peut prendre des règlements prescrivant les conditions requises pour l'apprentissage et le pré-emploi et établissant les conditions à remplir avant que les certificats d'aptitude puissent être délivrés, retenus, remplacés, suspendus ou annulés.

Bien que la Commission ait le pouvoir de désigner des métiers, on mentionne très peu les conditions selon lesquelles cette désignation est effectuée, et aucun procédé ou critère n'est établi pour identifier un métier d'apprentissage, ni dans la Loi ni dans les règlements.

Dans nos sondages, nous avons posé un certain nombre de questions afin de confirmer le but et les avantages du Programme d'apprentissage. Premièrement, nous avons demandé aux répondants dans chaque groupe la question directe suivante "Quel est le but?" (Tableau 2). Plus de 76 % des employés ont affirmé que c'était le meilleur ou le seul moyen d'apprendre un métier, tandis que 6,7 % considéraient que ce programme avait pour but de répondre aux besoins de l'industrie. Les employeurs étaient généralement d'avis (73 %) que le but de ce programme était d'enseigner un métier, mais un plus gros pourcentage encore, soit 18,9 % percevaient le programme comme ayant pour but d'aider l'industrie. Parmi les intervenants, trente ont identifié de façon exacte l'un ou l'autre des deux buts, mais la majorité favorisaient les aspects de la formation individuelle.

TABLEAU 2 Le but du Programme d'apprentissage

	Libellé	Fréquence	Pourcentage
Opinion de l'employeur	ENSEIGNER UN MÉTIER	81	73,0
	FOURNIR DES OUVRIERS QUALIFIÉS	21	18,9
	COMPÉTENCES À JOUR	5	4,5
	AUTRES	4	3,6
		111	100,0
Opinion de l'employé	MEILLEUR MOYEN D'APPRENDRE UN MÉTIER	91	76,5
	FOURNIR DES OUVRIERS QUALIFIÉS	8	6,7
	MOBILITÉ	4	3,4
	NORMES	6	5,0
	RÉGULARISER LE NOMBRE	2	1,7
	COMPÉTENCES À JOUR	5	4,2
	AUTRES	3	2,5
		119	100,0

Quant aux avantages personnels réels, le format de la question a été modifié : on a demandé aux employeurs pourquoi ils embauchaient des apprentis, et aux employés pourquoi ils devenaient apprentis. Le tableau 3 présente les réponses à ces questions. Les réponses des employés sont demeurées constantes quant à leur perception du but du programme. Les employeurs semblaient avoir des opinions divergeantes, allant des motifs généreux à des motifs commerciaux, mais favorisant plutôt le dernier genre de motifs.

Tableau 3 Avantages perçus par les participants au Programme d'apprentissage

	Libellé	Fréquence	Pourcentage
Employés	DÉSIR D'APPRENDRE UN MÉTIER	86	72,3
	APPRENDRE UN MÉTIER	9	7,6
	GAGNER DE 1'ARGENT TOUT EN APPRENANT	3	2,5
	PRESSION DES PAIRS ET DES PARENTS	3	2,5
	CONSEILS, RECOMMANDATIONS	12	10,1
	AUTRES	6	5,0
		119	100,0
Employeurs	FAIRE SA PART	45	40,5
	BESOIN DE L'AIDE QU'IL APPORTE	49	44,1
	PAYER DES SALAIRES PAS TROP ÉLEVÉS	4	3,6
	AUTRES	13	11,7
		111	100,0

Même les nombreuses réponses dans la catégorie "autres" chez les employeurs comprennent beaucoup de réponses qui sont plus favorables à l'entreprise, y compris "a été payé pour apprendre", "pour répondre au style de fonctionnement de la compagnie" (4 réponses) et "pour assurer une main-d'oeuvre" (3 réponses).

On a demandé également à chaque groupe de participants d'indiquer le plus important avantage réel qu'il ou son entreprise reçoit. Nous avons obtenu de façon étonnante une longue liste de réponses "autres", et en ce qui concerne les employeurs, même certaines réponses négatives.

Tableau 4 Plus grand avantage personnel ou pour l'entreprise.

	Libellé	Fréquence	Pourcentage
Employé (personnel)	EMPLOI STABLE	37	31,1
	APPRENTISSAGE D'UN MÉTIER	48	40,3
	GAGNER DE L'ARGENT TOUT EN APPRENANT UN MÉTIER	8	6,7
	AUTRES	26	21,8
		119	100,0
Employeurs (entreprise)	AUCUNE RÉPONSE	1	0,9
	PERSONNEL QUALIFIÉ	35	31,5
	RÉPONDRE À LA DEMANDE DE MAIN-D'OEUVRE QUALIFIÉE	47	42,3
	ASSUMER LE COÛT DE FORMATION	6	5,4
	AUTRES	22	19,8
		111	100,0

Comme dans le cas de la première question, les employés ont donné des réponses qui correspondaient à leur perception du but du programme, c'est-à-dire l'apprentissage d'un métier (40 %). Les employeurs, pour leur part, ont vu l'apprentissage d'un métier comme étant plus avantageux à long terme, et comme un moyen de combler leur besoin de main-d'oeuvre qualifiée. Parmi les réponses "autres" des employeurs, notons huit réponses n'indiquant aucun avantage, ou même révélant un coût pour les entreprises. Un employeur a mentionné qu'il ne participerait pas de nouveau. D'autres ont affirmé que bien que l'entreprise en ait tiré quelques avantages, l'employé était le vrai gagnant.

La plupart des intervenants ont jugé que le programme fonctionnait bien en ce qui a trait à la réalisation du but, ou aux avantages fournis : trois ont dit non, tandis que 10 ont donné des opinions divergeantes.

Les intervenants ont mentionné des avantages concordants, mais qui sont plus englobants. Ils ont mentionné les avantages suivants : système normalisé et structuré, confiance mutuelle dans les produits, qui peut même influencer la confiance du consommateur généralement et avantages économiques d'ordre général tels que productivité, mobilité, sécurité et qualité de vie améliorée. Ces représentants étaient très indécis à

savoir quelle partie bénéficiait le plus du Programme d'apprentissage : sept ont indiqué que c'était l'apprenti, huit ont dit que c'était l'employeur, 14 étaient indécis ou ne pouvaient pas l'indiquer, tandis qu'un répondant a nommé les consommateurs et un autre a nommé les bureaucrates ou "les personnes détenant le contrôle".

Pour compléter la liste des bénéficiaires, on a demandé aux employeurs et aux travailleurs de nommer qui, à part de leur groupe, bénéficiait le plus de ce programme. Les résultats sont présentés au tableau 5 ci-dessous.

Tableau 5 Identification des autres bénéficiaires

	Libellé	Fréquence	Pourcentage
EMPLOYEURS	APPRENTI	101	91,0
	EMPLOYÉS	1	0,9
	PUBLIC	8	7,2
	AUTRES	1	0,9
		111	100,0
EMPLOYÉS	AUCUNE RÉPONSE	1	0,8
	EMPLOYEUR	98	82,4
	GOUVERNEMENT	1	0,8
	PUBLIC	19	16,0
		119	100,0

Bien que l'on reconnaisse qu'il se peut que le public consommateur puisse bénéficier de ce programme, la plupart des répondants ont indiqué que leur contre-partie du marché du travail en bénéficiait davantage.

D. Administration et charge de travail

Comme nous l'avons mentionné, plus de 3 300 travailleurs étaient apprentis au Nouveau-Brunswick en 1986. Le directeur chargé de desservir ce grand nombre d'apprentis était secondé dans ses fonctions par 19 agents d'apprentissage. Non seulement ces agents aident-ils le directeur dans l'exécution de ses diverses fonctions, mais ils sont tenus de visiter périodiquement les apprentis et leurs employeurs en milieu de travail, de discuter de la formation, des progrès réalisés par

l'apprenti et d'établir un calendrier pour le programme par blocs.

Un réseau de comités consultatifs des métiers, composé de représentants de l'industrie et des métiers, contribue à l'élaboration et à la surveillance du contenu du programme par blocs en donnant des avis sur le contenu actuel des cours et des examens. Un comité est établi pour chaque métier désigné, ou groupe de métiers. Des coordonnateurs de programmes choisis coordonnent les activités des comités.

Récemment, le programme a été transféré au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation qui surveille le réseau de Collèges communautaires. Les coordonnateurs de programmes de ce ministère assurent la mise à jour des programmes pour chaque métier, en tenant compte d'une analyse des tâches professionnelles.

Chacun des dix bureaux régionaux compte un surveillant, et un certain nombre d'entre eux sont également dotés d'agents chargés d'assurer toute la surveillance requise du cheminenent des apprentis à partir de l'inscription jusqu'à l'obtention du diplôme. Ils doivent, entre autres exercer les fonctions suivantes : contrats d'apprentissage pour les apprentis, vérification de la formation en milieu de travail de l'apprenti, réglementation de l'apprentissage, et vérification également du fonctionnement de la formation en établissement, définition des problèmes, acceptation des demandes d'apprentissage et de certification des aptitudes et surveillance des examens d'aptitude.

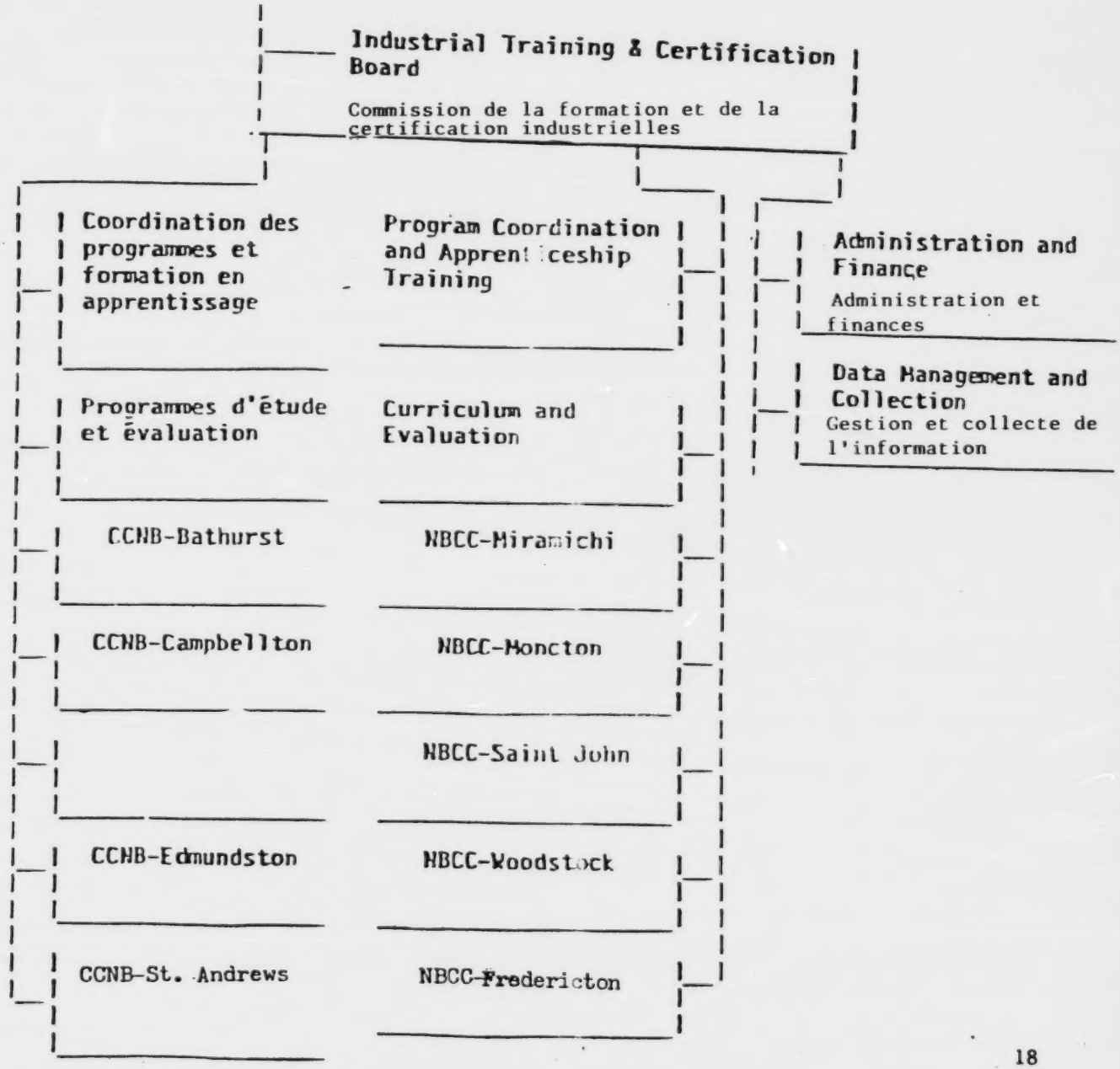
Lors de notre sondage, la plupart des intervenants ont répondu qu'ils ont été consultés au sujet du Programme d'apprentissage et des besoins de l'industrie en ce qui a trait aux nombres et à la qualité des compagnons. On a quand même exprimé une certaine inquiétude du fait que les comités consultatifs des métiers ne se réunissaient pas assez souvent et ne traitaient pas de façon assez spécifique de l'amélioration du contenu des métiers. En libérant les coordonnateurs de programmes pour leur permettre de consacrer du temps au travail du comité, on arriverait peut-être à une meilleure actualisation des programmes par blocs, des programmes pré-emploi et des programmes de formation en

milieu de travail.

L'organigramme à la figure 1 présente les sections du ministère qui participent directement à l'apprentissage.

Figure 1 Organigramme du Programme d'apprentissage du Nouveau-Brunswick. Sections du ministère participant directement à l'apprentissage

(Source : Organigramme du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation)



E. L'apprentissage

L'admission au Programme d'apprentissage est relativement simple, bien que cela ne soit pas nécessairement facile. D'abord, le candidat doit être âgé de 16 ans, et ensuite selon le métier choisi, il doit avoir terminé un certain niveau scolaire ou l'équivalent et enfin doit devenir employé. C'est le dernier critère qui est le plus difficile à satisfaire, surtout dans les périodes de ralentissement économique. Bien que certaines personnes prétendent qu'il est avantageux d'embaucher des apprentis à un bas salaire, il existe certains obstacles importants. Premièrement, il se peut qu'il existe une vacance pour un compagnon qualifié seulement ou une personne ayant presque atteint le niveau d'apprenti. Il y a également des ratios compagnons-apprentis, pour s'assurer que la surveillance et la formation en milieu de travail ait effectivement lieu; ainsi, dans le cas où le nombre de compagnons qui travaillent n'est pas suffisant, aucun apprenti ne peut être embauché. Enfin. certains employeurs ne veulent absolument pas d'apprentis, prétextant que la différence de salaire ne compense pas la dépense entrainée par la faible productivité.

i. Sélection et admission

La sélection et l'entrée qui sont, bien entendu, la clé de la participation des groupes spéciaux, ont un impact important sur la nature de la formation qui peut être offerte ainsi que sur la qualité du produit fini. Ce procédé est maintenant réglementé par l'employeur, par les syndicats, mais n'est influencé qu'indirectement par les collèges communautaires et le Programme d'apprentissage.

Le tableau 6 indique comment les employeurs décrivent leur façon de choisir leurs apprentis, et les employés, la façon dont ils sont choisis. Le nombre de travailleurs qui signalent avoir obtenu eux-mêmes un emploi est beaucoup plus élevé que le nombre d'employeurs qui indiquent qu'ils acceptent des demandes générales. Il existe également un écart entre le nombre de travailleurs qui indiquent avoir été présentés par leur moniteur et le nombre d'employeurs qui indiquent

qu'ils acceptent ce genre de recommandation (de tout le système gouvernemental). Il se peut que les étudiants ne soient pas au courant des cas où un instructeur ou une autre personne a fait une telle recommandation. Ces indices mentionnent rarement un cas recommandé par la CEIC.

TABLEAU 6 Voies d'accès au Programme d'apprentissage

	Libellé	Fréquence	Pourcentage
Employeurs	DEMANDES GÉNÉRALES	44	39,6
	PRÉSENTATION PAR LES AMIS	18	16,2
	PRÉSENTATION PAR LE SYNDICAT	3	2,7
	PRÉSENTATION PAR LE RÉSEAU GOUVERNEMENTAL	42	37,8
	AUTRES	4	3,6
		111	100,0
Employés	PRÉSENTATION PAR UN MONITEUR	8	6,7
	PRÉSENTATION PAR UN AMI	13	10,9
	PRÉSENTATION PAR LE SYNDICAT	4	3,4
	OBTENU LUI-MÊME UN EMPLOI	83	69,7
	AUTRES	11	9,2
		119	100,0

Bon nombre d'employeurs signalent qu'une certaine expérience précédente constituait un atout important, et les intervenants ont également laissé entendre que cela serait un prérequis valable. Un représentant du syndicat a affirmé que son association avait maintenant pour politique de favoriser les candidats ayant suivi une formation pré-emploi. On a posé des questions aux employés concernant les contacts qu'ils avaient eus avec le métier avant la signature d'un contrat d'apprentissage. Les réponses sont fournies au tableau 7 ci-dessous. Ces résultats confirment au moins l'incidence signalée ci-dessus en ce qui a trait aux candidats recommandés par les instructeurs. Un pourcentage étonnamment élevé (23 %) des étudiants n'avait eu aucun contact précédent. Il serait intéressant de déterminer s'il peut être affirmé que ces personnes et celles qui étaient déjà employées contournaient le système.

TABLEAU 7 Contact des employés avec le métier avant contrat d'apprentissage

Libellé	Fréquence	Pourcentage
PRÉ-EMPLOI	8	6,7
ÉCOLE SECONDAIRE - ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL	12	10,1
EMPLOYÉ DANS LE MÉTIER	39	32,8
FAMILLE DANS LE MÉTIER	19	16,0
AUCUN	27	22,7
AUTRES	14	11,8
	119	100,0

On a demandé aux intervenants d'expliquer ce qu'ils comprenaient au sujet de cette méthode de sélection et d'admission. Bon nombre estimaient qu'elle portait à confusion et qu'elle n'était pas claire, mais plus de la moitié l'ont décrite de façon complète. Six ont admis qu'ils ne savaient pas, tandis que trois ont dit que l'admission se faisait uniquement après une période d'essai. Les intervenants et les employeurs ont été invités à parler de l'équité de cette méthode par rapport aux groupes cibles et de son efficacité pour l'obtention des meilleurs employés. Comme on aurait pu le prédire, leurs réponses divergeaient considérablement.

Les intervenants, pensent, à un pourcentage de 20 à 8, que cette méthode est efficace, mais beaucoup moins la jugent équitable. Treize ont dit qu'elle était équitable, huit ont dit qu'elle ne l'était pas et 13 n'ont pas donné de réponses précises. Parmi les employeurs qui ont participé au sondage par téléphone, comme l'indique le tableau 8, 86 % jugeaient cette méthode efficace, tandis que 81 % la pensaient équitable.

TABLEAU 8 Perception qu'ont les employeurs de la méthode de sélection des apprentis

	Libellé	Fréquence	Pourcentage
	PAS DE RÉPONSE	1	0,9
EST-ELLE	OUI	95	85,6
EFFICACE	NON	15	13,5
		111	100,0

EST-ELLE ÉQUITABLE	PAS DE RÉPONSE	6	5,4
	OUI	90	81,1
	NON	15	13,5
		111	100,0

ii. Formation pré-emploi

Un apprenti peut être admis par différentes voies d'accès selon le métier et l'industrie. Bon nombre d'apprentis suivent le programme pré-emploi au collège communautaire, qui comprend une année de cours d'introduction au métier. Un crédit d'un an contre la durée de leur contrat d'apprentissage est habituellement accordé aux apprentis débutants pour cette exposition au métier lorsqu'ils sont choisis par un employeur. D'autres apprentis sont embauchés sans cours de pré-emploi et après une courte ou une longue période, ils peuvent s'entendre avec l'employeur pour devenir apprentis et s'inscrire ensemble auprès du ministère par l'entremise du réseau des collèges communautaires. Dans l cas où la personne embauchée est dans une industrie lourde qui a un yndicat industriel, un système d'affichage et de postulation peut être tilisé. Dans de tels cas, le travailleur à la production considère l'apprentissage comme une première étape dans l'échelle d'une carrière offrant des possibilités d'avancement. Dans certains métiers de la onstruction, l'admission peut être réglementée par le syndicat de métier qui pourrait refuser l'inscription au registre du syndicat même à une personne ayant pu obtenir un emploi; le syndicat pourrait donc empêcher cette personne d'acquérir de l'expérience.

En ce qui concerne les candidats qui sont admis, la première période comporte habituellement une expérience en milieu de travail. (Cette situation explique la tendance croissante de bon nombre d'employeurs à chercher des candidats de qualité qui sont recommandés à partir du programme pré-emploi. Cela leur permet de s'assurer que le débutant sache un peu comment se comporter au travail). À un moment donné au cours de cette première année d'emploi, le candidat reçoit un calendrier pour son programme par blocs (habituellement d'environ six semaines), afin "d'apprendre la théorie". La séquence se répète ensuite jusqu'à la dernière année du contrat d'apprentissage, auquel moment l'apprenti, l'employeur et l'agent d'apprentissage s'entendent pour déterminer si le

candidat est prêt à écrire l'examen d'aptitude.

TABLEAU 9 Apprentis inscrits au Programme de formation pré-emploi (Source : ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation)

Apprentis	1985	1986	Actuel
Total des inscriptions	896	1 164	3 290
Inscrits à la formation pré-emploi	488	641	1 669
Pourcentage des apprentis avec formation pré-emploi	55 %	55 %	51 %

Plus de 50 % des apprentis ont eu une formation pré-emploi. On ne tient pas compte du moment où cette formation a été acquise.

Il est difficile à partir des statistiques fournies aux experts-conseils de déterminer le nombre de stagiaires qui poursuivent le programme d'apprentissage après avoir terminé avec succès le Programme pré-emploi. Afin d'obtenir ces données, il nous aurait fallu comparer chaque apprenti individuel inscrit à la formation pré-emploi contre la liste des étudiants ayant terminé avec succès la formation pré-emploi. Nous ne savons pas si tous ceux qui terminent le programme pré-emploi poursuivent le Programme d'apprentissage. En même temps, dans certains métiers, le nombre d'apprentis inscrits au programme pré-emploi est plus élevé que le nombre d'étudiants ayant terminé avec succès la formation pré-emploi au cours de cette même année, car ces apprentis ont obtenu leur formation au cours des années précédentes et reviennent maintenant au métier.

Dans le tableau ci-dessous, nous fournissons de l'information plus détaillée sur certains métiers.

TABLEAU 10 Statistiques détaillées sur certains métiers
(Source : ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation)

MÉTIER	APPRENTIS ACTIFS Janv.85	Janv.86	Janv.87	FORMATION EN ÉTABLISSEMENT 1985-1986	CERTIFICATS D'APTITUDE DÉLIVRÉS À CE JOUR
Charpenterie	401	398	415	183	2 456
Électricien-d'inst.	366	297	439	404	3 025
Mécanicien - véhicules à moteur	401	415	418	324	3 820
Tuyauteur-monteur de tuyaux à vapeur	106	82	76	58	1 659
Élec.-industriel	85	72	79	40	726
Machiniste	73	72	79	43	411
Monteur de lignes (services publics)	19	18	16	18	360
Mécanicien - brûleurs à l'huile (résidentiel)	19	15	13	7	291
Monteur de réseaux de gicleurs	24	17	12	11	39

Au cours des trois ans, le nombre d'inscriptions dans les métiers énumérés n'a pas beaucoup changé. Le nombre de certificats d'aptitude délivrés jusqu'à présent pour ces métiers est proportionnel au nombre d'inscriptions, sauf pour la charpenterie où moins de gens terminent apparemment le programme.

Les inscriptions à la formation en établissement semblent varier de 45 % à 100 %. Ces chiffres sont difficiles à comparer puisque ces inscriptions sont pour l'année 1985-1986 et que la liste des apprentis actifs est fournie pour la période à partir du 1er janvier 1986.

iii. Répartition régionale

Le tableau II présente la répartition des apprentis par région au Nouveau-Brunswick.

TABLEAU II Apprentis actifs par région à compter du 23 avril 1987 (Source : ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation)

RÉGION	NOMBRE
Campbellton	213
Chatham	255
Woodstock	146
Bathurst	453
Edmundston	188
Fredericton	578
Moncton	680
Saint John	677
St. Andrews	87
	3 277

Il est difficile d'établir les limites de la région environnante d'où proviennent les apprentis qui fréquentent l'un des centres. Il ne serait donc pas possible de comparer le bassin de la population. En tenant compte de la dimension du centre et de son degré d'industrialisation relatif, la répartition ci-dessus semble être à peu près proportionnelle.

iv. Langue de formation

Puisque 33 % de la population du Nouveau-Brunswick est francophone, il s'agit d'une autre dimension dans la dispensation d'une formation à l'échelle de la province. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation a établi des directions parallèles pour desservir les deux groupes linguistiques.

La province du Nouveau-Brunswick est unique au Canada, car elle offre cette structure parallèle et la dualité des services. Les données limitées dont nous disposions ne nous ont pas permis de calculer les dépenses supplémentaires que cette dualité entraîne pour l'administration et la formation. Nous pensons toutefois que ces dépenses sont importantes en ce qui a trait à la formation, car en raison de cette dualité, les classes sont parfois moins nombreuses qu'elles le seraient autrement. Cette situation a tendance à augmenter le coût par apprenti et peut représenter une partie du coût qui figure au chapitre 7 au titre de la contribution provinciale.

Enfin, à titre d'information, le tableau 12 préparé à partir des données concernant les inscriptions, présente la répartition des candidats anglophones, francophones et bilingues, indiqués selon la langue d'enseignement préférée.

TABLEAU 12 Répartition des apprentis anglophones, francophones et bilingues par district (1987) en fonction de la langue d'enseignement préférée (Source : ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation)

DISTRICT	ANGLAIS	FRANCAIS	BILINGUE	TOTAL
Bathurst	261	183	12	456
Campbellton	143	66	4	213
Chatham	246	7	1	254
Edmundston	77	111	1	189
Fredericton	557	13	12	582
Moncton	636	40	5	681
Saint John	670	9	0	679
Woodstock	145	0	0	145
St. Andrews	89	0	0	89
	2 824	429	35	3 288

v. Résumé des activités

Les chiffres au tableau 13 résument les activités entreprises dans le cadre du Programme d'apprentissage.

TABLEAU 13 Statistiques sommaires sur les activités d'apprentissage en 1985 et 1986
(Source : ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation)

	1985		1986	
	Apprentis	%	Apprentis	%
Apprentis actifs	3 213	100	3 355	100
Nouvelles inscriptions	1 930	29	1 046	31
Annulées	512	16	495	15
Finissants	480	15	395	12
Formation en établissement	2 087	65	2 100	63
Nombre total de CA délivrés	1 488		1 018	
Nombre total de CIP délivrés	474	100	386	100
Nombre total de CIP délivrés aux apprentis	297	63	242	63
Nombre total de CIP délivrés aux gens du métier	177	37	144	37

Environ 30 % des apprentis chaque année sont de nouveaux apprentis, le taux d'abandon étant d'environ 15 %. Environ 12 à 15 % du nombre total de participants actifs terminent le programme chaque année. Environ deux tiers des apprentis suivent des programmes de formation en établissement chaque année, cette situation étant attribuable au nombre de nouvelles inscriptions, qui représentent près de 30 % des apprentis. Selon la Direction, il se peut qu'un pourcentage pouvant atteindre 10 % ait terminé le Programme par blocs mais attendent de subir l'examen d'aptitude.

Le tableau présente également le nombre total de certificats revêtus du sceau rouge délivrés durant la même année. Les certificats interprovinciaux sont répartis entre les apprentis et les ouvriers qualifiés dans une proportion de 63 % à 37 %.

Le tableau 14 indique le taux de réussite aux examens. Un taux de réussite de 41 % aux examens ne semble pas élevé. Cette situation peut être un indice que les normes du programme sont élevées, par exemple, tout le monde ne peut pas obtenir le certificat; il faut être qualifié. Subsidiairement, cette situation peut dénoter la médiocrité du programme de formation ou une mauvaise concordance entre les examens et le contenu des métiers.

TABLEAU 14 Taux de réussite aux examens - 1986
(Source : Rapport annuel du ministère du Travail - 1985-1986)

TYPE D'EXAMENS	NOMBRE DE CANDIDATS	% DE RÉUSSITE
CA	1 260	41
CIP - apprentis	470	61
CIP - gens du métier	747	23

Après avoir subi avec succès l'examen d'aptitude final, un apprenti reçoit un diplôme d'apprentissage et un certificat d'aptitude dans ce métier. Pour les métiers certifiés au niveau interprovincial, les apprentis reçoivent un certificat interprovincial s'ils obtiennent une note de 70 % ou plus. Comme c'est le cas pour les apprentis, les ouvriers qualifiés qui obtiennent 70 % ou plus, se voient décerner le statut interprovincial. Le statut provincial est accordé aux personnes qui obtiennent une note de 65 % à 69 %. Il y a donc un chevauchement réel entre les candidats au CA et au CIP. Un apprenti qui est candidat au certificat interprovincial est en même temps un candidat au certificat d'aptitude.

Même un taux de réussite de 61 % à l'examen interprovincial pour les apprentis ne semble pas élevé, mais c'est plus que le double du pourcentage (23 %) pour les ouvriers qualifiés. Cette situation pourrait indiquer que l'apprenti a acquis des compétences et des connaissances plus pertinentes à partir du Programme de formation en établissement et d'un mode structuré de formation surveillée en milieu

de travail qu'une personne du métier peut acquérir dans un emploi normal. Le programme de formation transmet aux apprentis des compétences qui sont difficiles à acquérir sans une formation formelle en établissement.

F. Préparation à un métier

La préparation en vue du statut de compagnon peut comporter trois volets : le pré-emploi pour lequel le candidat obtient un crédit dans la plupart des programmes ou l'école secondaire, qui peut accorder certains crédits, la formation en milieu de travail, dont la durée est la plus longue et qui exige que le candidat ait un emploi, fournit de l'expérience pratique; et une certaine forme d'études en salle de classe à court terme afin d'acquérir la théorie du métier. Cette partie est habituellement offerte au cours d'une période de six semaines pendant laquelle l'étudiant est libéré de son emploi pour participer au Programme par blocs. Son contenu devrait être axé sur l'explication des concepts - le pourquoi d'un métier - et peut exiger une capacité cognitive élevée. Dans bon nombre de métiers, une méthode d'auto-apprentissage ou modulaire est utilisée; la même approche s'applique à la formation en milieu de travail.

La plupart des observations faites à l'égard de ces approches étaient grandement favorables au Programme par blocs, mais moins favorables à l'égard de la partie modulaire de ce programme. Par exemple, la méthode modulaire peut prêter aux abus ou aux malentendus suivants.

1. L'apprenti peut assimiler les composantes faciles, sans acquérir une connaissance et un contact approfondis.
2. Les employeurs peuvent biffer certaines tâches avant que l'employé y soit exposé ou avant qu'il les ait maîtrisées entièrement.
3. Les instructeurs ont tendance à diriger un apprenant vers les ressources, plutôt que de dispenser un enseignement, y compris des cours magistraux. Cette situation est particulièrement difficile pour les apprentis qui ne sont pas

orientés vers l'enseignement formel et qui pourraient avoir une certaine aversion pour la lecture.

On a demandé aux employeurs et aux employés d'exprimer leurs points de vue sur la modification du régime de programme par blocs. Le tableau 15 révèle que la plupart des employeurs souhaitent que le programme ne soit pas modifié (66,7 %) tandis que étonnamment 23 % en augmenteraient la durée, et 6 % la réduiraient. Les employés, plus particulièrement, ont répondu qu'ils ne réduiraient pas la durée du programme par blocs (80 %), mais 12,6 % cependant ont répondu qu'ils la réduiraient.

Tableau 15 Opinions des répondants concernant la modification du Programme par blocs

	Libellé	Fréquence	Pourcentage
Employeurs (Modifier le prog. par blocs)	PAS DE RÉPONSE	3	2,7
	RÉDUIRE	7	6,3
	AUGMENTER	26	23,4
	NE RIEN CHANGER	74	66,7
	AUTRES	1	0,9
		111	100,0
Employés (Réduire p.p.b.)	PAS DE RÉPONSE	8	6,7
	OUI	15	12,6
	NON	95	79.8
	AUTRES	1	0,8
		119	100,0

On a demandé à tous les répondants s'ils favorisaient un régime qui met l'accent sur la certification et la formation axées sur les compétences acquises plutôt que sur une formation d'une durée précise. Bon nombre d'intervenants ont indiqué qu'il faut consacrer une période précise à la formation si ce n'est que pour acquérir une certaine acculturation. Comme le démontre le tableau 16, les travailleurs favorisent la formation d'une durée précise dans une proportion de 2 à 1 même plutôt qu'une combinaison, tandis que les employeurs favorisent grandement (55 %) la durée mais, penchent aussi vers une méthode combinée, dans une proportion de 31,5 %.

Tableau 16 Attitude face à une norme d'accréditation fondée sur une durée précise c. les compétences acquises

	Employeurs		Employés	
Libellé	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage
PAS DE RÉPONSE	1	0,9		
DURÉE	61	55,0	65	54,6
PREUVE DE COMPÉTENCE	14	12,6	23	19,3
COMBINAISON	35	31,6	31	26,1
	111	100.0	119	100,0

On a également souvent critiqué la durée du contrat d'apprentissage en disant qu'elle était trop longue et que cela avait pour effet de décourager les candidats de s'inscrire. La plupart des intervenants n'étaient pas d'accord sur cette affirmation : personne n'a de preuves démontrant que les gens sont découragés face à une durée de 3, 4 ou 5 ans. Au contraire, la plupart ont signalé que l'apprentissage était jugé attrayant, que la durée de la formation était soit un atout ou du moins nécessaire, et que de toute façon, l'apprenti obtenait un bon revenu pendant cette période. Le sondage par téléphone visait à déterminer qu'elle serait une durée raisonnable. Près de la moitié des employés ont affirmé qu'il fallait une durée de quatre ans pour apprendre le métier, et les employeurs ont généralement souscrit à cette opinion. Nous n'avons pas présenté ces résultats, car les réponses pourraient indiquer ce qui est exigé par règlement plutôt que par les conditions de la formation et de l'emploi.

G. Programme du sceau rouge

Comme il a été mentionné précédemment, certains métiers sont désignés métiers interprovinciaux, ce qui veut dire que le programme de certification est normalisé à la grandeur du Canada, et que le certificat est revêtu d'un sceau rouge.

Le tableau 17 fournit des statistiques sur le nombre d'apprentis et d'ouvriers qualifiés qui ont reçu un sceau rouge en 1985 et 1986. Le nombre élevé de travailleurs recevant ce certificat révèle l'importance du programme. Il importe non seulement qu'une personne connaisse le

métier mais également qu'elle reçoive le certificat qui témoigne de sa connaissance de ce métier. Plus d'un tiers des gens recevant le sceau rouge chaque année sont des gens du métier qui travaillent déjà dans ce métier depuis plusieurs années.

Le sceau rouge favorise la mobilité géographique qui est un facteur important pour mesurer l'efficacité de l'apprentissage à titre de mécanisme d'intervention auprès du marché du travail. Compte tenu du degré élevé de mobilité qui est associé généralement aux jeunes et aux métiers, il est étonnant de noter que peu de travailleurs au cours de notre sondage ont souligné avoir déjà travaillé avec des gens ayant obtenu leur formation ailleurs (27,7 %). On a demandé aux compagnons uniquement s'ils avaient déjà travaillé ailleurs, mais encore une fois nous avons été surpris de noter que deux seulement sur 48 avaient déjà effectivement travaillé ailleurs. Les employeurs ont révélé un plus grand contact avec les travailleurs migrants : 26,1 % avaient embauché des ouvriers qualifiés de l'extérieur du Nouveau-Brunswick.

Le sceau rouge est habituellement perçu comme étant le document exigé par les employeurs pour déterminer si un candidat postulant un emploi est acceptable. Au cours de cette enquête, 8 % des employeurs ont dit exiger le sceau rouge, tandis que près de 70 % demandaient une autre forme de certificat d'aptitude professionnelle. Le nombre de compagnons ayant travaillé à l'extérieur du Nouveau-Brunswick n'était pas suffisant pour permettre d'obtenir de la documentation valable d'ailleurs sur cette question.

Tableau 17 Sceaux rouges délivrés aux apprentis et aux ouvriers qualifiés
En 1985, 1986 et jusqu'à présent.

(Source : Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation)

	1985			1986			JUSQU'À PRÉSENT		
	APPRENTIS	MÉTIERS	TOTAL	APPRENTIS	MÉTIERS	TOTAL	APPRENTIS	MÉTIERS	TOTA
CHAUDRONNIER		13	13		1	1	27	41	6
BRIQUETEUR	2		2	3		3	58	33	9
CHARPENTIER	29	9	38	26	17	43	921	271	19
ÉLECTRICIEN D'INSTALLATION	38	3	41	35	10	45	873	224	09
CUISINIER	34	21	55	22	8	30	153	111	26
MÉCANICIEN DE MATÉRIEL LOURD	29	13	42	11	11	22	371	87	45
ÉLECTRICIEN INDUSTRIEL	21	7	28	12	9	21	132	61	19
MÉCANICIEN D'INST. INDUSTRIELS	6		6		3	3	108	47	15
MÉCANICIEN MONTEUR (INSTALLATIONS)	46	20	66	33	55	88	768	313	08
MONTEUR DE LIGNES				19		19	92		9
MACHINISTE	5	3	8	6	3	9	129	33	16
RÉPARATEUR DE CAROSSERIES	8	5	13	4	7	11	220	34	25
MÉCANICIEN DE V. À M.	29	29	58	23	9	32	1 080	331	41
MÉCANICIEN DE BRÛLEURS À L'HUILE (RÉSIDENTIEL)	3	1	4	2	2	4	21	22	4
PEINTRE ET DÉCORATEUR	1	1	2	4		4	21	10	3
PLOMBIER	7	7	14	20	1	21	355	64	41
RÉPARATEUR ÉLECTRONICIEN									
RÉPARATEUR D'INSTRUMENTS DE RÉFRIGÉRATION ET DE CLIMATISATION	1	1	2				47	18	6
TÔLIER	3		3	6		6	73	8	8
POSEUR DE RÉSEAUX DE GICLEURS	6	1	7	1		1	12	13	2
TUYAUTEUR-MONTEUR DE TUYAUX À VAPEUR	14	11	25	7	2	9	293	563	85
SOUDEUR	15	32	47	10	7	17	99	183	28
TOTAL	297	177	474	242	144	386	5 853	2 467	8 32

H. Participation de l'employeur

Nous avons vu précédemment que les employeurs contrôlent la sélection des candidats et l'entrée au Programme d'apprentissage. Les employeurs jouent aussi un rôle important dans la formation générale de l'apprenti. Pour devenir apprenti un candidat doit signer un contrat d'apprentissage avec un employeur, une entreprise ou un organisme autorisé pour ce métier en vertu de la loi provinciale. L'employeur offre une formation valable en milieu de travail sous la surveillance d'un ouvrier qualifié expérimenté qui transmet à l'apprenti les compétences et les connaissances nécessaires. L'employeur accorde également du temps libre à l'apprenti afin de lui permettre de suivre le programme de formation en établissement chaque année pour la durée du contrat (habituellement 3 à 4 ans). Après avoir obtenu leur certificat, la plupart des apprentis restent au service du même employeur.

Le tableau ci-dessous fournit le nombre total d'employeurs actifs par région au Nouveau-Brunswick. En plus de ces employeurs, on compte trois employeurs de l'extérieur de la province. Il existe également une autre liste de 145 employeurs non actifs qui ont déjà eu des apprentis à leur service, mais qui au moment de la rédaction du présent rapport n'en avaient pas.

TABLEAU 18 Employeurs actifs par région au Nouveau-Brunswick
(Source : Section de l'apprentissage)

RÉGION	NOMBRE
Bathurst	265
Campbellton	90
Chatham	163
Edmundston	160
Fredericton	362
Moncton	473
Saint John	328
Woodstock	127
St. Andrews	156
TOTAL	1 968

La participation des employeurs est également importante pour assurer la qualité de la formation en termes d'actualisation technologique. Par exemple, les intervenants ayant répondu au sondage estiment généralement que le Programme d'apprentissage est à jour (19 sur 30 répondants), mais trois ont indiqué que seule la formation en milieu de travail était à jour.

De même, on a demandé aux travailleurs si leur formation en milieu de travail et leur formation par blocs étaient à jour et ensuite quels effets cette situation avait sur leur expérience en matière d'emploi. Le tableau 19 décrit leur évaluation de la formation, tandis que le tableau suivant indique leur opinion concernant l'impact que la qualité de la formation a sur l'emploi.

Tableau 19 Acualisation technologique de la formation en milieu de travail et de la formation par blocs

	Libellé	Fréquence	Pourcentage
Formation en milieu de travail	OUI	98	82,4
	NON	21	17,6
		119	100,0
Formation par blocs	PAS DE RÉPONSE	10	8,4
	OUI	79	66,4
	NON	30	25,2
		119	100,0

Comme l'indique le tableau, la formation en milieu de travail est considérée à jour par un plus grand nombre de participants que la formation par blocs en salle de classe. Cette constatation correspond aux observations faites par les employeurs et les intervenants. On pourrait croire que le pourcentage élevé de répondants qui ne pensent pas que l'un ou l'autre des volets soit à jour est un facteur important.

Tableau 20 Importance d'une formation à jour pour l'obtention et le maintien d'un emploi

	Obtenir un emploi		Conserver un emploi	
Libellé	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage
PAS DE RÉPONSE	1	0,8	1	0,8
OUI	90	75,6	60	50,4
NON	20	16,8	49	41,2
NON PERTINENT	8	6,7	9	7,6
	119	100,0	119	100,0

Un nombre relativement peu élevé de personnes ont signalé que la formation par blocs et la formation en milieu de travail étaient toutes les deux désuètes (16). De ce nombre, 10 ont dit que cette situation ne leur avait pas nuit dans l'obtention d'un emploi, tandis que 11 ont affirmé que cela ne les avaient pas empêchés de garder un emploi.

I. Résumé et conclusions

La formule de l'apprentissage a été amorcée au Nouveau-Brunswick en 1946 dans six métiers de construction, afin d'aider les travailleurs à devenir maîtres de ces métiers et afin de fournir une main-d'oeuvre entièrement qualifiée en qui les employeurs pourraient avoir confiance. Le programme a pris de l'ampleur jusqu'à ce qu'il englobe plus de 4 000 travailleurs vers le milieu des années 1970, mais il a connu une baisse et il comprend actuellement un peu plus de 3 000 personnes dans 68 métiers.

Un candidat peut suivre plusieurs méthodes pour obtenir le statut de compagnon, mais il est essentiel dans tous les cas d'avoir un emploi qui permet d'acquérir de l'expérience pratique. Les employeurs et les syndicats cherchent de plus en plus des apprentis débutants ayant acquis une formation pré-emploi d'une année qui est aussi créditée contre la durée exigée. Toutes les étapes de la formation sont gérées par le gouvernement provincial, par l'entremise du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, ses conseils et ses comités consultatifs.

La Section de l'apprentissage du Nouveau-Brunswick compte 68 métiers désignés, dont 23 sont des métiers interprovinciaux, deux de ces métiers prévoyant une formation en établissement à l'extérieur de la province; pour trois de ces métiers il n'y a aucun apprenti, il existe seulement un programme de certification. Le nombre des inscriptions pour la plupart des métiers, qu'il soit élevé, moyen ou faible, ne change pas habituellement radicalement d'une année à l'autre. On constate un certain nombre de nouvelles inscriptions, d'abandons et d'achèvements de programme chaque année.

La formation en apprentissage comprend la formation en milieu de travail à laquelle près de 2 000 employeurs ont participé. La participation au programme de formation en milieu de travail est bonne. Après avoir terminé avec succès la formation, un apprenti reçoit un certificat d'aptitude revêtu ou non revêtu du sceau rouge selon le métier et les notes obtenues. Le pourcentage d'apprentis qui réussissent à ces examens est de 41 %, ce qui ne semble pas être un taux de réussite élevé. Cela pourrait révéler que les normes du programme sont respectées ou qu'il y a mauvaise concordance entre le contenu du métier et le contenu de la formation.

En plus des apprentis, un grand nombre d'ouvriers qualifiés subissent également ces examens et reçoivent un certificat. Le pourcentage d'ouvriers qualifiés qui réussissent à l'examen est beaucoup plus faible que dans le cas des apprentis, ce qui pourrait du moins vouloir dire que les apprentis apprennent mieux dans un programme de formation en milieu de travail structuré et dans un programme de formation en établissement que les gens du métier sur place. La plupart des répondants au sondage étaient d'avis que la formation en milieu de travail comprise dans le Programme d'apprentissage était plus à jour que la formation en établissement. L'actualisation des programmes de formation est une fonction qui relève du réseau de comités consultatifs mentionné précédemment. Les intervenants ont souligné qu'il était essentiel et souhaitable d'assurer une meilleure consultation par l'entremise de ces comités.

Bon nombre d'informateurs se sont plaints que la formation d'apprentissage n'était pas à jour sur le plan technologique. Certains autres ont souligné qu'il se pourrait que les écoles avancent trop vite par rapport à l'industrie, mais que cette situation était peu probable. La majorité ont souligné que la formation en milieu de travail avait plus de chance d'être à jour.

Les intervenants ont exprimé différentes opinions pour dire jusqu'à quel degré ils sont consultés ou voudraient être consultés au sujet du programme, mais la plupart ont affirmé qu'il importe que le programme soit à jour.

Deux méthodes sont maintenant utilisées pour assurer la consultation. Les contacts individuels, formels et non formels entre les agents d'apprentissage, les employeurs et les comités consultatifs des métiers qui se réunissent périodiquement. Malheureusement, la première méthode ne semble pas assurer une actualisation systématisée et les comités consultatifs ne se sont pas réunis assez souvent récemment pour que leur contribution soit aussi valable qu'elle pourrait l'être. Même les membres des comités des métiers en évolution rapide ont souligné qu'ils avaient été longtemps sans se réunir pour revoir le contenu. Les collèges communautaires ont des comités semblables, mais cette méthode ne semble pas non plus être systématique.

Les employeurs ont indiqué que non seulement est-il important d'avoir recours à la consultation pour assurer l'actualisation, mais qu'il serait aussi valable de savoir ce que leurs apprentis ont fait pendant leur formation par blocs. Ils aimeraient savoir ce que leurs apprentis sont capables de faire.

La plupart des répondants chez les employeurs et les travailleurs favorisent une certification fondée sur la durée. Même les intervenants ont reconnu qu'il faut exiger une durée minimale. En réalité, la formule actuelle combine les deux méthodes, bien que des dispositions soient prévues pour réduire la durée.

Ainsi donc, la question n'est pas de savoir quels seront les critères de compétence, mais il s'agit plutôt d'établir les modalités pour contrôler ces critères. Les employeurs, selon leurs conditions économiques ou leurs relations par rapport à l'apprenti, pourraient être portés à s'adonner à certains abus : ils pourraient même créditer certaines tâches non accomplies, ils pourraient attribuer des notes plus élevées que celles méritées par l'apprenti, ils pourraient continuer de faire effectuer à un apprenti, du travail répétitif et d'un niveau inférieur et ils pourraient refuser d'accorder le crédit final. Les instructeurs pourraient omettre d'enseigner, utiliser des normes autres que les normes fondées sur la maîtrise de l'emploi, etc. Les manuels et les tableaux des métiers pourraient être tout à fait désuets ou partiellement non pertinents. On devrait s'assurer que les facteurs qui influencent la qualité sont à jour, en effectuant une analyse des tâches des métiers, en entreprenant des efforts de sensibilisation auprès des employeurs et des surveillants et en ayant souvent recours à la consultation auprès des instructeurs, des coordonnateurs au service de l'apprentissage et des métiers et des représentants de l'employeur.

À cet égard, le transfert récent du programme au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation semble avoir été une bonne décision. Cette mesure permettra de s'assurer que les concepteurs de programme et les analystes de métier travaillent en étroite collaboration; cette mesure permettra aux agents d'apprentissage d'avoir plus de temps libre pour consulter les employeurs et les sensibiliser.

La sélection par l'employeur est l'aspect le plus souvent évoqué comme étant une garantie de la concordance entre l'offre et la demande au cours d'une période à long terme. Toutefois, les intervenants, les employeurs et les employés ayant participé à notre sondage ont fourni des exemples flagrants d'employeurs qui contournent le système afin de conclure un contrat d'apprentissage avec leurs amis ou d'embaucher de la main-d'oeuvre à bon marché, pour ensuite lui faire subir des mises à pied, ce qui a donc pour effet de défavoriser les personnes qui cherchent à se faire admettre par l'entremise des programmes de formation pré-emploi.

On soutient que les employeurs devraient être libres d'embaucher qui ils veulent, et que dans la plupart des cas, il s'agira d'un bon ouvrier qualifié. Dans bon nombre de cas cependant, les employeurs eux-mêmes ont admis, ce que l'administration savait déjà, que des personnes non qualifiées sont effectivement admises au programme et qu'il faut faire des efforts supplémentaires pour leur permettre de se perfectionner.

Certains employeurs et certains syndicats ont souligné qu'ils utilisent le réseau de collèges communautaires davantage pour choisir les employés qui leur sont présentés. Si ce système était élargi de façon que tous les candidats au métier soient tenus de suivre un programme pré-emploi, les employeurs auraient encore la liberté d'embaucher qui ils veulent, mais à partir d'une banque de personnes qualifiées. Un tel système garantirait que les membres des groupes cibles sont traités de façon plus équitable dans l'obtention d'un bon emploi, question que nous examinerons dans un chapitre ultérieur.

Les participants et les observateurs du régime d'apprentissage sont d'avis que cette formule apporte une contribution importante et multiple à une économie efficace. Il permet de produire des travailleurs de bon calibre à un certain niveau dans la hiérarchie de la main-d'oeuvre, ce qui est caractérisé par un équilibre relativement égal de compétences cognitives et habiletés manuelles. Ainsi donc, les employeurs, le gouvernement et les consommateurs ont une certaine confiance par rapport à leur sécurité et par rapport aux dépenses effectuées pour ce genre de travail. Les compagnons peuvent également rester mobiles, et continuer de gagner un revenu et de produire.

Le Programme d'apprentissage qui surveille la mise en oeuvre de la méthode au Nouveau-Brunswick s'assure que des normes soient établies, que les étapes de la formation soient suivies et que les autres facteurs prévus dans une entente juridique - le contrat - soient appliqués. Conséquemment, bon nombre de gens perçoivent les professions désignées comme de l'emploi favorisé. Ces professions permettent de gagner des salaires relativement élevés et d'atteindre, après une période relativement courte, un niveau de compétence reconnu et des habiletés transférables.

J. Recommandations

1. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation devrait énoncer l'objectif qu'il entend se fixer pour établir un Programme d'apprentissage auquel tous les intervenants dans le domaine de la formation professionnelle participeront selon leur mode préféré.

2. Pour la mise en oeuvre d'un tel objectif, le ministère devrait exercer un plus grand contrôle par rapport à l'admission à la formation et au métier.

   a) La première étape devrait consister à mettre en oeuvre une modalité visant à accroître la liste des métiers obligatoires.

   b) Tous les candidats devraient suivre le programme pré-emploi afin de créer une banque à partir de laquelle les employeurs pourraient choisir des apprentis.

      Les candidats qui sont admis à la formation à partir d'un emploi, ainsi que les candidats retenus à la suite du régime d'affichage et de postulation des syndicats industriels devraient être affectés à la formation pré-emploi le plus tôt possible. Quiconque persiste à enfreindre ces règles, devrait se voir imposer des sanctions, y compris l'exclusion éventuelle d'un contrat d'apprentissage, de l'examen ou du certificat d'aptitude.

   c) Le Programme d'apprentissage devrait faire appel à ce genre de contrôle et être fondé sur une meilleure planification en vue de la concordance entre l'offre et la demande. Les autres efforts déployés dans le domaine de la formation et les modalités d'admission appliquées par les collèges communautaires devraient assurer au groupe cible une participation équitable. (Voir recommandation 7).

3. Chaque métier désigné devrait être doté d'un comité consultatif spécifique. Dans le cas où il existe déjà un comité, celui-ci devrait être réanimé. Les recommandations des comités des métiers

qui sont déjà actifs, devraient être étudiées sans tarder. En plus de s'occuper du contenu des programmes de formation et des examens, les comités consultatifs des métiers devraient être invités à faire connaître leurs opinions concernant les mesures à prendre pour réagir à l'offre et à la demande et concernant les dispositions à adopter pour inclure les candidats des groupes cibles dans ces métiers.

4. Le gouvernement provincial, devrait accorder un plus grand soutien au Programme d'apprentissage en adoptant les moyens suivants :

   a) Un plus grand nombre d'agents d'apprentissage pour réduire le rapport apprentis-agent à environ 150:1.

   b) Assurer une plus grande consultation auprès de l'industrie par l'entremise des comités consultatifs des métiers.

   c) Offrir du perfectionnement aux instructeurs, aux agents d'apprentissage et aux compagnons qui surveillent les apprentis.

CHAPITRE 4
LA PLANIFICATION DE L'EMPLOI ET LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

Pendant presque un demi siècle, la formation professionnelle a été perçue et subventionnée à titre de projet conjoint des gouvernements provincial et fédéral. En réalité, la Loi de 1942 intitulée, "Vocational Training Coordination Act" autorisait le ministre du Travail à conclure des ententes pour ce genre de subventionnement conjoint, là où la formation professionnelle est réglementée par la province, mais subventionnée par diverses sources.

Le fondement de la participation provinciale est demeuré relativement stable, bien que de nouvelles méthodes aient été adoptées dans le cadre de mise en oeuvre des politiques. La base conceptuelle de la participation fédérale est demeurée, mais les grandes lignes de cette participation ont été modifiées au cours des années, parfois de façon significative. L'efficacité économique et l'égalité d'accès ont constitué les paramètres de ce secteur, ces objectifs ayant été réalisés par l'influence et les stimulants financiers.

L'approche fédérale actuelle en matière de formation est la Planification de l'emploi, qui met l'accent sur l'égalité d'accès à l'emploi pour certains groupes et qui réunit l'expérience de travail réelle et la formation directement reliée dans les secteurs où il y a pénurie de main-d'oeuvre mais qui sont nécessaires à l'économie locale. Ainsi, peut-être plus qu'avant, il peut y avoir des éléments d'incompatibilité entre les objectifs fédéraux et les objectifs provinciaux de participation à la formation en apprentissage.

La Commission de l'Emploi et de l'Immigration Canada a souligné qu'il n'était pas possible de fournir de l'aide financière pour un programme qui ne répond pas aux objectifs du marché du travail du Canada et qui ne propose pas des projets visant à répondre à certains objectifs en matière de participation des groupes cibles.

A. La Planification de l'emploi du Canada

La Planification de l'emploi fut annoncée par le ministre de l'Emploi et de l'Immigration d'alors, en juin 1985. Elle comprend six programmes distincts visant à relever les défis de l'évolution technologique et des changements qui caractérisent les marchés mondiaux. Un des six programmes vise le développement ou l'adaptation des collectivités. Un autre vise à apporter des innovations à la stratégie à mesure qu'elle se développe ainsi qu'à développer des approches innovatrices vis-à-vis du marché du travail. Les quatre autres programmes nous intéressent plus particulièrement dans cette étude, notamment Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre, Acquisition de compétences, Développement de l'emploi et Intégration professionnelle (réintégration).

Chacun de ces programmes contient des mesures qui visent à assurer la représentation équitable des groupes cibles, notamment femmes, autochtones, personnes handicapées et minorités visibles. Chacun prévoit également un moyen de "compléter et d'appuyer les efforts déployés actuellement par les provinces, les employeurs et les travailleurs". Les conseils consultatifs locaux pour la stratégie s'assurent que celle-ci évolue et répond aux nouveaux besoins des régions particulières. Les objectifs de ces programmes fournis par le bureau régional de Fredericton de la CEIC figurent à l'annexe VI. Ci-dessous, nous vous fournissons un résumé descriptif des quatre programmes.

i. Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre

Ce programme vise à offrir de l'aide aux employeurs afin de leur permettre de former des travailleurs dans les professions très recherchées et pour lesquelles il peut être démontré qu'il existe une pénurie de main-d'oeuvre, et qu'aucun autre programme de formation ne peut être utilisé.

Soit les employés actuels ou les candidats qualifiés présentés par le conseiller de Emploi Canada peuvent être formés. La séquence de

formation peut comprendre une formation en milieu de travail ou hors milieu de travail, à temps plein ou à temps partiel, allant jusqu'à trois ans. En vertu de ce programme, même si un candidat peut être présenté par un autre intervenant, c'est à l'employeur qu'il imcombe de prendre la décision quant à l'embauche. L'employeur décide également de la nature du programme de formation qui sera offert.

ii. Acquisition de compétences

Ce programme vise à aider les salariés menacés d'une mise à pied en raison de changements technologiques ou des changements du marché. Les travailleurs peuvent recevoir leur formation pendant un congé de formation à temps plein où ils s'absentent de leur emploi tout en continuant de toucher deux tiers de leur salaire normal; ou ils peuvent combiner la formation hors milieu de travail et la formation en milieu de travail à différents niveaux d'aide financière ou choisir l'option tripartite du fonds de fiducie.

Ce programme est réservé aux personnes qui ont un emploi ainsi qu'aux compétences recherchées par un employeur en particulier.

iii. Développement de l'emploi

Le troisième programme met l'accent sur les besoins individuels en matière de perspectives d'emploi à long terme. Il a pour but de créer une main-d'oeuvre qualifiée.

Ce programme vise les personnes qui ont été sans travail pendant au moins 24 des 30 dernières semaines. Il offre une formation et une expérience de travail dans des professions qui ont été identifiées comme exigeant certaines compétences et qui offrent des possibilités d'emploi croissantes à moyen terme.

Le programme est dispensé dans le cadre d'un projet qui comprend la formation en milieu de travail et une formation connexe en salle de classe. Les projets peuvent être proposés par les entreprises, les groupes communautaires, les organismes bénévoles et les municipalités.

iv. Intégration professionnelle (réintégration)

Ce programme vise deux groupes spéciaux : les jeunes chômeurs qui ne sont pas assez bien préparés pour occuper un emploi et les femmes qui retournent sur le marché du travail après une absence d'au moins trois ans. Il est orienté de façon à faciliter la transition de ces deux groupes de l'école ou de la maison à un emploi normal.

Dans le cadre de ce programme, les entreprises, les travailleurs, les groupes communautaires et le secteur privé peuvent parrainer des projets qui permettent aux participants d'acquérir de l'expérience et des compétences, de recevoir des services de consultation professionnelle et d'apprendre des techniques de recherche d'emploi. Ces éléments assurent la base d'une intégration harmonieuse sur le marché du travail.

B. Compatibilité de la Planification de l'emploi et du Programme d'apprentissage

Le Programme d'apprentissage et la Planification de l'emploi sont difficiles à comparer puisque le premier est un programme plus limité tandis que le dernier est une stratégie comportant de nombreux objectifs.

Les experts-conseils ont reçu les objectifs énoncés des programmes de la Planification de l'emploi, mais ces objectifs ne concordent pas très bien avec les buts d'ordre plus général du Programme d'apprentissage. Les deux principaux buts de l'apprentissage ne sont pas axés sur les mêmes éléments que la Planification de l'emploi. On ne peut pas dire que le but de la formation en apprentissage comme telle est actuellement structurée est de réaliser tous les objectifs fédéraux actuels du marché du travail qui ressortent dans les démarches de la Planification de l'emploi en ce qui a trait :

- aux jeunes intégrant le marché du travail
- aux femmes réintégrant le marché du travail
- aux chômeurs chroniques à long terme

- aux travailleurs menacés à la suite de changements technologiques ou changements du marché
- aux collectivités qui connaissent des changements par rapport au marché du travail
- aux pénuries de main-d'oeuvre dans certaines professions

Nous avons ensuite établi une comparaison des caractéristiques opérationnelles de la Planification de l'emploi (contenues dans les brochures d'information publique et décrivant les quatre programmes de la Planification de l'emploi qui semblaient pertinentes à notre étude) et l'apprentissage. (Voir la figure 2). Cette évaluation démontre que le Programme d'apprentissage répond ou correspond directement à neuf de ces points, y compris la réaction de la région locale mentionnée à la page 41.

- combinaison apprentissage en salle de classe/expérience de travail
- appui des efforts actuels dans le domaine de la formation
- appui à l'élargissement du thème travail/études
- congé de formation à temps plein ou à temps partiel
- fonds de fiducie pour la formation (utilisé en vertu des conventions collectives)
- formation subventionnée
- formation allant jusqu'à trois ans
- accroissement du potentiel individuel

Pour trois des sept autres points, le gouvernement fédéral pourrait et devrait peut-être, faire des efforts afin de s'assurer que les personnes qui participent à un programme de formation en apprentissage soient traitées de la même façon que les participants à la Planification de l'emploi. Par exemple :

- Les employeurs dans le cadre de la Planification de l'emploi peuvent, dans certaines conditions, recevoir de l'aide pour payer non seulement les coûts de la formation directe, mais également les coûts entraînés par la perte de productivité en raison de la formation.

- Les employeurs dans le cadre de la Planification de l'emploi peuvent recevoir jusqu'à 10 000 $ en vertu de certains programmes afin de réaménager le milieu de travail pour embaucher des personnes handicapées.
- Les programmes de la Planification de l'emploi axés sur des projets pourraient être utilisés afin d'aider la formation en apprentissage.

Cette troisième caractéristique permet à un promoteur d'organiser ou de simuler des expériences de formation et de travail réelles qui n'auraient pas lieu autrement. Cette méthode ne fait pas partie de l'apprentissage au Nouveau-Brunswick, mais si elle était mise sur pied, elle permettrait d'aborder les aspects d'un métier auxquels un apprenti ne serait pas autrement exposé, ni en milieu de travail ni au cours du programme par blocs. Certaines applications technologiques, par exemple, ne peuvent être abordées que dans une expérience simulée. Le promoteur du projet pourrait être un employeur, un groupe industriel, ou un organisme gouvernemental.

La formation en apprentissage ne concorde pas aussi directement avec les quatre autres points, qui sont abordés de façon plus approfondie ci-dessous, et dans le chapitre suivant. Ces quatre points, qui sont des priorités fondamentales de la Planification de l'emploi sont :

- Participation des groupes cibles
- Combler les pénuries de main-d'oeuvre
- Nouveaux besoins du marché du travail
- Mises à pied entraînées par les changements technologiques.

Figure 2 : Caractéristiques de la Planification de l'emploi avec lesquelles la formation en apprentissage devrait concorder : Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre, Acquisition de compétences, Développement de l'emploi et Intégration professionnelle (réintégration).

- Visent à répondre aux nouveaux besoins de régions particulières (tous les programmes).

- Appuient les efforts actuels dans le domaine de la formation (tous les programmes)
- Appuient la mise en oeuvre et l'élargissement des programmes travail/études (Intégration professionnelle)
- Congés de formation à temps partiel ou à temps plein (Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre, Acquisition de compétences)
- Fonds de fiducie pour la formation (en vertu des conventions collectives) (Acquisition de compétences)
- Formation subventionnée (Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre, Acquisition de compétences)
- Formation à long terme (jusqu'à trois ans) (Acquisition de compétences, Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre, Développement de l'emploi)
- Accroître le potentiel individuel (tous les programmes)
- Remboursement des employeurs pour réaménager le milieu de travail afin d'embaucher des travailleurs handicapés (Acquisition de compétences, Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre)
- Combinaison des subventions salariales, et des contributions au coût de formation et de capital (Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre, Développement de l'emploi)
- Projet axé sur l'expérience de travail et sur la formation en milieu de travail structurées (Intégration professionnelle, Développement de l'emploi)
- Participation équitable des groupes cibles (tous les programmes)
- Combler les pénuries de main-d'oeuvre (Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre, Acquisition de compétences)
- Nouveaux besoins du marché du travail (Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre)
- Réduction des mises à pied entraînées par les changements technologiques (Acquisition de compétences)
- Combinaison de l'expérience de travail et de la formation en salle de classe (tous les programmes)

C. Résumé et conclusion

On ne peut pas dire que les objectifs de la formation en apprentissage permettent de réaliser les objectifs de la Planification de l'emploi en ce qui a trait à l'intégration et à la réintégration de la main-d'oeuvre, aux personnes qui ont des difficultés par rapport au marché du travail pour une raison quelconque, y compris la discrimination, ni relativement aux objectifs fonctionnels du marché du travail associés à la régularisation de l'offre et de la demande en raison des changements géographiques, technologiques ou du marché. Toutefois, la Planification de l'emploi comprend quatre programmes ayant des caractéristiques qui ne sont pas incompatibles avec la formation en apprentissage. Il reste cependant des difficultés par rapport aux modalités administratives, aux définitions et aux critères d'admissibilité, mais il existe toujours de nombreuses similarités quant aux buts et à la méthode de formation.

D. Recommandations

5. Les programmes de la Planification de l'emploi devraient clairement être axés sur le soutien de la formation en apprentissage. Par exemple, l'Intégration professionnelle, le Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre, le Développement de l'emploi de la Planification de l'emploi devraient être utilisés pour contrôler les points d'entrée et l'admission à l'apprentissage; le Développement de l'emploi devrait servir à créer des expériences simulées dans les cas où l'exposition complète est difficile à organiser en raison de la structure de l'économie du Nouveau-Brunswick; l'Acquisition de compétences devrait viser à accroître les compétences des compagnons, surtout ceux qui sont chargés de surveiller des apprentis.

6. Des agents de formation industrielle devraient être chargés d'offrir un soutien sur place pour la formation en milieu de travail des professions nouvellement désignées, en collaboration avec les collèges communautaires. Il faudrait d'abord établir des

critères et des modalités précis pour la désignation d'une nouvelle profession, ainsi que pour certains projets d'extension dans un premier temps.

Il faudrait étudier la possibilité d'établir des projets conjoints entre le Programme d'apprentissage, la Planification de l'emploi, les collèges communautaires et les employeurs dans le cadre de l'option Alternance travail-études.

CHAPITRE 5

GROUPES CIBLES SPÉCIAUX

PARTICIPATION ET APPRENTISSAGE

A. Importance des groupes cibles spéciaux

Participation à l'apprentissage

Les groupes cibles spéciaux mentionnés sont les autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles et les femmes. Puisqu'il n'existe aucune donnée sur l'inscription des personnes de ces groupes cibles sauf pour les femmes, les chiffres présentés ci-dessous au tableau 21 concernant les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles proviennent d'observations et non pas de documents. Le personnel du ministère fait remarquer que les chiffres sont fort probablement plus élevés. Si la personne ne se fait pas remarquer à d'autres points de vue, par exemple, elle accomplit bien le travail ou n'a pas besoin d'aide spéciale, il se pourrait qu'on ne se rende pas compte qu'elle appartient à l'un de ces groupes.

TABLEAU 21 Représentation des groupes cibles au sein du Programme de formation en apprentissage du Nouveau-Brunswick (Source : ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation)

MÉTIER	AUTOCHTONES	PERSONNES HANDICAPÉES	MINORITÉS VISIBLES
Charpenterie	24		
Mécanicien - véhicules à moteur	1	2	
Électricien	1	1	
Plomberie	1		
Brûleurs d'huile	1		
Monteur de lignes		1	
Cuisinier			2
Réparateur - véhicules à moteur (Camion et véhicules de transport)			1
Machiniste			1
Réparation - matériel lourd	—	—	1
TOTAL	28	4	5

À partir de ces observations non officielles, nous notons que 28 autochtones, 4 personnes handicapées et 5 personnes des groupes des minorités visibles sont apprentis dans les divers métiers.

1. Femmes

Au total, 124 femmes participent au Programme d'apprentissage de divers métiers. Parmi ces femmes, 85 % sont dans les métiers de cuisinier ou de coiffeur pour hommes. Le tableau indique que très peu de femmes entrent dans les métiers non traditionnels ou masculins.

TABLEAU 22 Femmes participant au Programme d'apprentissage du Nouveau-Brunswick (1987)
(Source : ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation)

MÉTIER	TOTAL	FEMMES
Ébénisterie	22	3
Charpenterie	392	1
Électricien industriel	65	1
Mécanicien - matériel lourd	134	2
Débosselage et peinture de carosserie	85	1
Mécanicien de véhicules à moteur	401	2
Tuyauteur-monteur de tuyaux à vapeur	72	1
Plomberie	149	2
Coiffeur pour hommes	82	62
Mécanicien (camions et véhicules de transport)	107	1
Monteur de lignes - installation	56	2
Blindeur de carènes	20	1
Cuisinier	137	49
Foreur de puits	5	1
Total pour tous les métiers :	3 289	129 = 3,8 %

ii. Jeunes

Les jeunes sont un autre groupe au sein de la population qui a en particulier de la difficulté à accéder à un emploi. Bien que les jeunes ne soient pas énumérés au sein des groupes cibles spéciaux de la Planification de l'emploi, un programme au complet vise à les aider à intégrer le marché du travail avec succès (Intégration professionnelle).

On a parfois reproché au Programme d'apprentissage au Canada de ne pas être orienté vers les jeunes; on a dit également que lorsqu'une personne devient apprenti, elle est trop âgée pour s'adapter convenablement à une situation d'apprentissage, ce qui entraîne des difficultés. Au cours de l'année où le nombre d'apprentis au Nouveau-Brunswick était le plus élevé, 50 % étaient âgés de plus de 25 ans. Un certain nombre de raisons peuvent expliquer ce phénomène, y compris le nombre élevé au cours de cette période de gros projets de construction susceptibles d'attirer un grand nombre de personnes dans ces métiers, à partir d'autres situations d'emploi. La postulation dans les cas des syndicats industriels selon lequel un apprenti est admis au programme à partir d'un emploi plutôt qu'à partir de l'école est un autre facteur important. Enfin, en Amérique du Nord, contrairement à l'Europe, la norme veut que la personne termine son école secondaire et ensuite signe un contrat d'apprentissage. Au cours de l'année mentionnée ci-dessous, concernant la répartition des groupes d'âge, plus de 55 % des apprentis avaient terminé la 12^{ième} année.

Étant donné que ce groupe n'a pas été mis en relief, nous n'avons pas tenté d'obtenir des statistiques ni des données distinctes à ce sujet. Toutefois, un sondage semblable effectué à l'Île-du-Prince-Édouard, a révélé que la plupart des apprentis étaient âgés de moins de 25 ans. Également, dans la décennie qui a suivi l'année de pointe, il s'est presque produit une révolution en éducation au Nouveau-Brunswick. Le pourcentage d'élèves terminant leurs études secondaires est même plus élevé, l'accessibilité de l'année pré-emploi et l'utilisation de cette source par les employeurs, ainsi qu'une exposition accrue aux métiers dans les écoles secondaires, ont tous contribué à inciter les jeunes à

s'inscrire immédiatement à l'apprentissage.

En réalité, ce dernier facteur peut avoir préséance sur l'âge moyen des apprentis. C'est-à-dire, le système est peut-être de façon unique apte à assurer la transition harmonieuse de l'école au milieu de travail :

1. Il y a une année de familiarisation qui est une année non rémunérée et entièrement protégée.

2. Les premières années d'emploi sont à des niveaux de salaires réduits, de façon à prévoir l'apprentissage, le temps de non production et les erreurs.

3. Une séquence structurée, orientée par un compagnon et surveillée par un intervenant est établie.

4. Pour une partie de ces premières années, le jeune retourne à l'école.

Comme on l'a mentionné à une reprise aux experts-conseils, "C'est un secret bien gardé que l'apprentissage vise à aider les jeunes à faire la transition de l'école au travail."

B. Analyse concernant la participation des groupes cibles

Le Programme d'apprentissage connaît généralement un taux de participation très faible chez les minorités et les groupes cibles désignés. Les raisons qui expliquent cette situation sont nombreuses et varient d'une profession à l'autre. Certaines situations sont légitimes et sont reliées à la nature des activités et aux conditions de travail qui peuvent dissuader les personnes physiquement handicapées ainsi que certaines femmes. Il existe certaines raisons traditionnelles reliées à la langue des métiers et au système, ainsi que des habitudes et des préjugés des deux côtés. Nous n'avons pas pu, à partir de cette étude, recueillir des preuves démontrant qu'il existe des préjugés systématiques ou une exclusion délibérée. La situation est influencée

par les préoccupations des employeurs concernant la productivité, le placement c. l'activité du marché libre et le degré d'interventionnisme. La plupart des participants au programme estiment qu'il est facilement accessible à tout le monde et ils ont tendance à le comparer avec la Planification de l'emploi, qui est perçue comme étant inutilement restrictive en ce qui a trait à l'admissibilité. Les non participants perçoivent la situation en général de façon différente.

Lors de notre sondage, nous avons tenté d'aborder cet élément en posant un certain nombre de questions directes. Ce genre de questions visaient tous les employeurs et les intervenants, puisque les décisions concernant l'embauche constituent le point de contrôle et que la décision d'offrir une formation peut être un facteur déterminant dans toute évolution vers un changement.

D'abord, on a demandé aux employeurs s'ils embauchaient des membres de ces groupes spéciaux. Soixante-deux pour cent ont admis que non. À la question supplémentaire : Pourquoi pas?, 60 % ont répondu : trente ont affirmé qu'ils n'avaient jamais eu l'occasion de le faire ni reçu de demandes de ces personnes. Huit autres ont révélé que les femmes et les personnes handicapées ne pouvaient pas faire ce travail. Cinq ont affirmé qu'ils embauchent strictement en fonction de la capacité tandis qu'une personne a mentionné qu'il en coûterait trop cher pour réaménager le milieu du travail afin d'embaucher les groupes spéciaux.

Dans leurs discussions, les intervenants n'ont pas réussi aussi bien à identifier les obstacles ou les facteurs de dissuasion pour les membres des groupes cibles. La plupart (25) ne pensent pas que la période exigée pour devenir compagnon ou la durée du programme de formation par blocs soit un des facteurs. L'obstacle le plus souvent mentionné était la nécessité d'obtenir un emploi, mais ce facteur était presque toujours situé dans le contexte économique actuel, qui est un obstacle pour tout le monde. D'autres ont mentionné la complexité des métiers et les normes d'admission et de réussite élevées, laissant entendre que certains membres des groupes cibles ne sont peut-être pas prêts à relever ce défi. Les autres facteurs mentionnés étaient la nature du

travail (extérieur, poids, saleté, danger) et les traditions linguistiques et culturelles.

Les intervenants ont énuméré un certain nombre de prérequis à l'admissibilité qu'ils pourraient accepter. Ces prérequis variaient considérablement, les réponses les plus réfléchies portant sur les efforts visant à assurer la concordance entre les prérequis et les exigences de rendement de l'emploi. L'affirmation qui résume mieux la situation est peut-être la suivante : "les prérequis devraient répondre aux exigences professionnelles bona fide". Cette condition exige manifestement une étude et une planification plus approfondies.

Nous n'avons pas demandé aux employeurs si le Programme d'apprentissage devrait tenter d'aider les groupes cibles à avoir accès à l'emploi et si cela affecterait le calibre des ouvriers qualifiés. La plupart des employeurs (68 %) ont dit qu'il faudrait assurer de l'aide par l'entremise de la formation en apprentissage et ont souligné avec insistance que cela ne devrait pas nécessairement nuire au calibre des ouvriers qualifiés (84 %). Parmi ceux qui estimaient que cette situation aurait un effet (17), un tiers environ se préoccupaient des normes moins élevées, environ un quart étaient préoccupés par une forme quelconque d'injustice inverse, un était préoccupé au sujet du coût et le reste ont exprimé une forme quelconque de préjugés.

On a posé aux employeurs et aux employés la question directe à savoir comment accroître l'accès pour ces groupes cibles. Le tableau combiné ci-dessous présente les divers moyens proposés.

TABLEAU 23 Modifications proposées au Programme d'apprentissage pour englober les groupes spéciaux

Méthode Proposée	TENANTS Nombre d'employés	Nombre d'employeurs
Accessible maintenant si la capacité y est	25	
Initiative personnelle accrue	8	28
Sensibilisation accrue	4	3
Possibilités accrues (Formation et emplois)	5	5
Programmes compensatoires		14
Subvention du gouvernement		5

Les répondants parmi les intervenants ont donné des réponses variées. Dix-sept répondants ont dit oui sans réserve lorsqu'on leur a demandé si le Programme d'apprentissage devrait permettre d'accroître l'accès pour les groupes cibles. Six autres ont dit oui, mais les employeurs doivent recevoir de l'aide d'autres sources afin de réaménager le milieu de travail, ou encore des efforts compensatoires spéciaux doivent être d'abord déployés pour aider les candidats à répondre aux normes d'admissibilité. Plusieurs autres ont affirmé qu'un autre genre d'organisme devrait s'occuper de cette question, en indiquant qu'une telle pratique n'aurait pour effet de faire dévier l'apprentissage de ce qu'ils considéraient comme étant son premier objectif qui consiste à produire des travailleurs de première qualité dans des professions qui exigent une main-d'oeuvre qualifiée.

Les opposants au changement disent : cette optique va à l'encontre du but de l'apprentissage qui devrait être de produire la main-d'oeuvre la mieux qualifiée possible. D'autres gens devraient avoir la responsabilité de faire disparaître les obstacles. Pour les minorités, l'admissibilité est équitable de toute façon si elles peuvent répondre aux normes exigées; pour les femmes les critères d'admissibilité sont justes, mais ils ne sont peut-être pas attrayants et pour les personnes handicapées, bon nombre de métiers spécialisés sont trop lourds, trop dangereux et trop diversifiés pour accommoder facilement leur handicap.

Ceux en faveur du changement affirment : néanmoins, il incombe à tout le monde d'assurer un accès équitable et a) le Canada néglige au moins 50 % de ses ressources en matière de compétence et b) le Nouveau-Brunswick

doit inclure ces personnes afin d'avoir accès à des contrats nationaux lucratifs. Le Programme d'apprentissage, en tant que principal intervenant et garant, a l'obligation de mettre en oeuvre des moyens pour faire participer ces groupes cibles.

Une des solutions souvent proposée pour régler ce problème, surtout parmi certains intervenants, consiste tout simplement à élargir la gamme des métiers pour englober des domaines que les femmes, les personnes handicapées ou autres trouveront plus attrayants ou dont l'admissibilité sera moins limitée pour d'autres raisons. On a demandé aux employeurs et aux employés d'exprimer leurs opinions sur cette option, notamment s'il fallait le faire et dans quels métiers. Le tableau 24 présente leurs opinions concernant l'utilité d'une telle extension. La majorité des répondants ne pensent pas que ce genre de mesures contribuerait à l'admission des groupes spéciaux aux métiers.

TABLEAU 24 L'élargissement du programme contribuerait-il à accroître l'accès pour les groupes spéciaux?

	Employés		Employeurs	
Libellé	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage
PAS DE RÉPONSE	24	20,2	30	27,0
OUI	19	16,0	20	18,0
NON	76	63,9	61	55,0
	119	100,0	111	100,0

Les personnes qui ont répondu qu'une telle mesure s'avérerait utile ont été invitées à proposer un mode d'extension convenable. Nous avons reçu 19 suggestions de la part des travailleurs et le même nombre de la part des employeurs. On pourrait regrouper de façon générale les réponses dans trois catégories :

1. Domaines spéciaux et spécialisations ou nouveaux métiers qui pourraient répondre aux besoins spéciaux :
   8 employeurs
   5 travailleurs

2. Haute technologie ou autres professions nouvelles :
   9 employeurs
   5 travailleurs

3. Domaines où on perçoit une pénurie de main-d'oeuvre :
   2 employeurs
   7 travailleurs

Toutefois, le tableau Ellis énumère plus de 160 professions se prêtant à l'apprentissage, dont bon nombre pourraient attirer les femmes, les personnes handicapées ou d'autres groupes cibles. Il n'est pas besoin d'élargir le Programme d'apprentissage pour englober des nouveaux domaines ou des domaines exotiques, il existe déjà des précédents dans les domaines suivants : reliure de livres, profession de répartiteur, dessin, aménagement paysager, réparation de machines à bureau, peintre d'enseignes et autres. Ici et dans d'autres provinces, l'apprentissage pourrait être élargi pour englober ces professions et on pourrait intensifier les efforts afin de placer les apprentis et les surveiller.

Dans l'ensemble, il semble qu'une telle mesure attirerait peu de résistance, si les normes étaient respectées, si d'autres personnes ne se faisaient pas déplacer de façon injuste, si les employeurs n'avaient pas à absorber d'autres coûts, et si on pouvait identifier des moyens efficaces ou un organisme approprié.

C. Résumé et conclusion

On note une tendance chez les observateurs, peut-être en raison du cadre administratif dans lequel ils fonctionnent, à conclure que la Planification de l'emploi et le Programme de formation en apprentissage ne sont pas et ne peuvent pas être compatibles. Nous sommes plus optimistes, car nous faisons d'abord l'observation fondamentale que les deux programmes combinent la formation en milieu de travail et la formation en salle de classe à divers degrés pour l'acquisition d'une compétence professionnelle.

Il semble, d'après l'analyse de ces deux programmes objectifs, que la méthode d'apprentissage utilisée au Nouveau-Brunswick et la Planification de l'emploi sont semblables de plusieurs façons fondamentales. Un certain nombre de répondants parmi les intervenants ont noté qu'ils avaient même trouvé des moyens de combiner les formules dans le cadre de projets, bien qu'il restait encore certains problèmes importants à surmonter au point de vue de la définition et de l'administration.

Les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles sont sousreprésentés au sein du Programme d'apprentissage et dans chaque métier désigné, sauf pour les femmes dans les métiers de cuisinier et de coiffeur pour hommes.

Par conséquent, bien que les employeurs citent des raisons qu'ils jugent valables pour expliquer pourquoi le système ne permet pas de réaliser certains objectifs en matière de ratio, certains changements peuvent être effectués pour surmonter même ces obstacles.

Toutefois, la question se pose encore de savoir si l'accès actuel aux métiers désignés est adéquat ou si l'objectif n'est pas plutôt l'accès aux avantages du Programme d'apprentissage.

Le Programme d'apprentissage assure un mode de formation rémunéré, protégé juridiquement et structuré menant à un emploi stable, rémunérateur et habituellement respecté. Si les mêmes caractéristiques et avantages pouvaient s'appliquer et les mêmes avantages pouvaient être obtenus par l'ajout d'autres professions, ces groupes cibles et les autres personnes en seraient les bénéficiaires et on pourrait de cette façon réduire la pression exercée sur certains métiers désignés sursaturés.

Conséquemment, nous constatons que bon nombre de ces questions sont interreliées - sous réserve d'une certaine amélioration par l'entremise d'un ou deux efforts de base vers une analyse plus poussée des métiers et une planification accrue - on pourrait également entreprendre

l'identification d'autres professions susceptibles d'être améliorées si elles étaient désignées comme des métiers d'apprentissage, et établir des critères pour une telle désignation. Par conséquent, on pourrait assurer aux employeurs une aide provenant de sources extérieures afin de les aider à réaménager le milieu de travail pour embaucher des personnes handicapées. En même temps, une analyse détaillée des tâches pourrait peut-être démontrer comment un métier peut être modifié pour accueillir des groupes ou des particuliers, tout en maintenant les normes de rendement et en assurant la qualité de l'emploi.

Toutefois, aucune méthode ne permettra probablement de rendre le système accessible aux autres personnes plus efficacement que si l'on fait des efforts pour aider ces personnes à répondre aux exigences scolaires, linguistiques et aux normes des matières exigées pour l'admission en leur offrant des programmes préparatoires. De plus, ces normes ne devraient pas être comblées par des promotions sociales dans le système scolaire, ni par une période consacrée à l'enseignement remédiatif, mais il faudrait plutôt accroître les efforts, probablement les efforts à l'échelon du gouvernement provincial, pour aider ces personnes à atteindre les prérequis. Peu importe les normes qui seront utilisées, il est important qu'elles soient vérifiées, élaborées de façon à être pertinentes par rapport au métier. Il importe également que ces normes fassent l'objet d'une révision et même d'un appel.

Enfin, le Programme d'apprentissage peut contribuer à la prestation de services à ces groupes cibles. Bon nombre de représentants des groupes cibles sont très peu sensibilisés à l'apprentissage. Il sont encore moins intéressés en raison des termes utilisés (métier, contrat d'apprentissage, compagnon), et en raison de la nature des métiers désignés. En résumé, la terminologie et la culture du régime peut en réalité le rendre plus exclusif, même si cela ne se produit pas de façon intentionnelle.

Les mesures à prendre pour combler cette lacune relèvent du Programme d'apprentissage. Par exemple, dans les métiers désignés,

1) il est possible d'établir une autre terminologie

2) des objectifs en matière d'équité peuvent être établis

3) on peut établir des banques de membres de groupes spéciaux qualifiés

4) on peut lancer des programmes plus intensifs afin d'informer le public et

5) on peut désigner un plus grand nombre de professions afin d'assurer un accès accru aux avantages du régime.

D. Recommandations

Le Programme d'apprentissage peut être conçu de façon générale ou de façon limitée. Si nous le considérons de façon aussi vaste que tous les autres domaines relevant du lieutenant-gouverneur en conseil qui ont un effet immédiat sur la formation professionnelle, il est évident que le système fournit tout le pouvoir et tout l'effet de levier voulus pour assurer une meilleure représentation des groupes cibles au sein du programme.

7. Chaque métier devrait faire l'objet d'une analyse, semblable à l'analyse du contenu de la formation, pour déterminer quelles modifications s'imposent ou pourraient être effectuées pour inclure les personnes handicapées et les femmes. L'apprentissage devrait être combinée, en tandem, avec d'autres programmes, y compris la Planification de l'emploi, afin de compléter le programme et de le rendre accessible aux groupes cibles. Dans la mesure où les efforts ne nuisent pas à la productivité, n'excluent pas des particuliers ou des groupes qualifiés et n'exigent pas une somme importante de la part des employeurs, ils seront facilement acceptés par les participants. Par conséquent :

   a) Dans le cas des personnes handicapées, les employeurs devraient être encouragés à demander à la Planification de l'emploi de leur accorder des fonds pour réaménager le lieu de travail ou l'atelier afin de répondre aux besoins individuels. Ces fonds pourraient également être utilisés pour offrir les services personnels nécessaires afin de faire admettre la personne à la formation et de l'aider par la suite en milieu de travail.

b) Pour attirer les femmes, il faudrait faire des efforts afin d'éliminer la terminologie spécialisée sexiste du programme, mettre un plus grand nombre de services de soutien sociaux en place (par exemple, garde des enfants), il faudrait rendre le milieu de travail plus accueillant (par exemple cabinet d'aisance séparé) et offrir une formation dans des domaines spécifiques pour permettre aux candidats de répondre aux critères d'admissibilité.

c) Dans le cas des autochtones et des minorités visibles, il faudrait mettre en place un programme élargi et amélioré de rattrapage éducatif pour les amener à des normes scolaires approuvées dans les domaines des langues, des mathématiques et des compétences spéciales.

d) Il faudrait lancer un programme de relations publiques y compris une campagne de sensibilisation générale, une campagne dynamique et une consultation complémentaire pour attirer et aider ces groupes.

e) La gamme des métiers désignés devrait être élargie pour que les avantages du Programme d'apprentissage soient plus accessibles aux groupes spéciaux (et autres), ce qui permettrait de répondre aux besoins individuels et aux besoins du marché du travail en matière de main-d'oeuvre bien qualifiée.

CHAPITRE 6
L'APPRENTISSAGE À TITRE DE MÉCANISME D'INTERVENTION AUPRÈS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Les titres de certains programmes de la Planification de l'emploi expriment clairement l'orientation qu'ils utilisent pour résoudre les problèmes du marché du travail. Le Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre offre une formation dans les professions désignées où il y a pénurie de main-d'oeuvre, tandis que l'Acquisition de compétences aide les travailleurs à obtenir de nouvelles compétences pour faire face à la nouvelle technologie et aux changements du marché. Bien que les autres programmes ne visent pas un domaine spécifique, ils sont tous orientés vers les besoins en matière de main-d'oeuvre, la mobilité, les menaces de mises à pied entraînées par les changements technologiques et la coordination de l'offre et de la demande.

A. Réaction à la nouvelle technologie

Une façon de mesurer l'efficacité de l'apprentissage dans ce domaine consiste à déterminer si l'apprentissage en soi est à jour sur le plan technologique, si elle aide un apprenti à rester au courant des nouvelles réalisations dans le métier et si elle aide le compagnon de façon semblable.

On a demandé aux employeurs, dans des questions connexes, si le programme fonctionnait de façon à permettre aux apprentis et aux compagnons de se tenir à jour sur le plan technologique. On a posé une question semblable aux employés. Les deux tableaux suivants présentent les réponses fournies. Encore une fois, chez les employeurs, la formation obtient une note généralement positive, 80 % la décrivant comme étant bonne à très bonne, tandis que 16 % la qualifient de moins bonne. Quant aux compagnons, les employeurs indiquent de façon plus ou moins inexacte que le programme rend un bon service, puisque strictement parlant, l'apprentissage prend fin lorsqu'une personne devient compagnon. Néanmoins, la base et le contact continu pourraient permettre de réaliser cet objectif.

On a demandé aux apprentis de comparer leur formation avec celle de leurs prédécesseurs et de dire si leur formation fournissait la base d'apprentissage continue que nous avons mentionnées ci-dessus. Comme le fait voir le tableau 25a, les apprentis savent que leur formation est plus poussée (52 %), mais la majorité ne pensent pas que cela constitue une base de formation continue. Il se pourrait que ce soit une perception exacte, compte tenu du rythme auquel se produisent les changements dans la plupart des métiers actuellement.

Tableau 25 Perceptions de la contribution du Programme à l'actualisation technologique de la formation et de la pratique du métier

Tableau 25a Perceptions des apprentis concernant l'actualisation technologique de la formation, et sa valeur comme base de recyclage ultérieur

	Libellé	Fréquence	Pourcentage
Comparaison du contenu technologique actuel	PAS DE RÉPONSE	4	3,4
	MEILLEURE	62	52,1
	AUSSI BONNE	40	33,6
	MOINS BONNE	13	10,9
		119	100,0
Formation des apprentis à titre de base pour perfectionnement ultérieur	OUI	45	37,8
	NON	3	2,5
	EN PARTIE	1	0,8
	NON PERTINENT	70	58,8
		119	100,0

Tableau 25b Le programme permet-il aux travailleurs de se tenir à jour au point de vue technologique?

	Libellé	Fréquence	Pourcentage
Apprentis	PAS DE RÉPONSE	3	2,7
	TRÈS BONNE	29	26,1
	BONNE	60	54,1
	PAS TRÈS BONNE	18	16,2
	NON PERTINENT	1	0,9
		111	100,0

Compagnons	PAS DE RÉPONSE	3	2,7
	OUI	88	79,3
	NON	18	16,2
	NON PERTINENT	2	1,8
		111	100,0

À cette même question, les employeurs ont fourni une réponse semblable mais moins directionnelle. Un peu moins de la moitié (48,6 %) ont dit que les apprentis recevaient une formation supérieure sur le plan de la technologie moderne, tandis qu'environ un tiers ont dit qu'ils apprenaient ce que les compagnons savent déjà. (Tableau 26)

Tableau 26 La perception des employeurs quant à la formation à jour sur le plan technologique

Libellé	Fréquence	Pourcentage
PAS DE RÉPONSE	3	2,7
SUPÉRIEUR	54	48,6
AUSSI BONNE	38	34,2
MOINS BONNE	16	14,4
	111	100,0

Bon nombre d'intervenants pensent que l'apprentissage devrait et peut répondre, et qu'il répond effectivement, aux nouvelles professions et aux nouvelles compétences qui font partie des professions établies. Dans bon nombre de cas, on a cité des exemples. Sept intervenants ont nié que cela pouvait se produire ou que cela se produit effectivement, tandis que sept autres n'ont pas donné de réponse. Les commentaires font ressortir cette divergence d'opinions : trois personnes ont affirmé qu'il s'agissait d'un élément d'une planification efficace du marché du travail tandis qu'une autre a affirmé que l'apprentissage ne pouvait pas répondre aux besoins si le changement survenait très rapidement. Une autre a mentionné que cela devrait s'appliquer uniquement aux cas de réapprentissage et une autre qui était d'accord a affirmé que cet aspect devrait relever des collèges communautaires, et non pas du Programme d'apprentissage.

Les mêmes répondants ont souligné que l'apprentissage ne s'applique pas à l'actualisation technologique des compagnons, mais bon nombre ont par la suite fait remarquer qu'il serait bon de trouver un moyen quelconque

d'utiliser les installations et le régime du programme par blocs pour cette fonction. Certains répondants plus au courant, ont révélé que cela se faisait déjà, bien que par définition, ce soit à l'extérieur du Programme d'apprentissage.

En plus de leur point de vue sur l'actualisation technologique mentionné ci-dessus, on a demandé aux employeurs et aux travailleurs de faire connaître leurs opinions sur la qualité de la formation en établissant le lien entre cette formation et celle des années précédentes et le produit des autres provinces et territoires. Le tableau 27 indique qu'un peu plus d'un tiers des employeurs pensent que la formation actuelle est meilleure que la formation des années précédentes tandis que les travailleurs sont plus critiques : 50 % jugent la formation actuelle aussi bonne que la formation antérieure, tandis que 10 % affirment qu'elle est moins bonne. Cette situation s'explique du fait qu'ils veulent afficher leurs compétences et qu'ils suivent leur programme de formation durant une période de transition précédant l'adopton d'un nouveau régime.

Tableau 27 Comparaison de la qualité de la formation actuelle c. la formation antérieure

	Libellé	Fréquence	Pourcentage
	PAS DE RÉPONSE	11	9.9
Employeurs	MEILLEURE	42	37,8
	AUSSI BONNE	33	29,7
	MOINS BONNE	24	21,6
		1	0,9
		111	100,0
	PAS DE RÉPONSE	6	5,0
Employés	MEILLEURE	41	34,5
	AUSSI BONNE	60	50,4
	MOINS BONNE	12	10,1
		119	100,0

On a aussi demandé aux répondants du sondage par téléphone de comparer si possible, la qualité des travailleurs ayant reçu leur formation à l'extérieur du Nouveau-Brunswick avec celle de ceux qui l'ont reçue ici. Des 31 employeurs qui ont établi la comparaison demandée, 22 ont

qualifié les deux groupes de travailleurs de façon égale et ont répondu à peu près dans la même proportion entre meilleure et moins bonne. Chez les travailleurs, 23 des 33 répondants ont qualifié les deux types de formation de façon égale, un groupe un peu plus nombreux ayant prétendu que les travailleurs du Nouveau-Brunswick sont supérieurs plutôt qu'inférieurs.

Un grand nombre d'intervenants ont formulé des commentaires et des suggestions concernant l'amélioration de la qualité de la formation. On a exprimé certaines critiques au sujet de la formule modulaire.

L'adaptation au changement technologique est parfois considérée en fonction des "nouvelles professions". Peu d'intervenants ayant répondu au questionnaire ont soulevé ce type de questions, mais bon nombre de ceux qui l'ont fait ont dit douter que l'apprentissage soit une méthode adéquate pour former des travailleurs compétents dans les professions nouvelles. D'autres ont souligné que l'apprentissage répondait déjà à ce besoin. Il semblerait que ce soit la définition utilisée qui détermine si une nouvelle profession sera créée par des changements technologiques ou par les conditions du marché. Par exemple, la profession utilisée à titre d'exemple dans une brochure de la Planification de l'emploi est celle des travailleurs forestiers, pour qui le Programme d'apprentissage pourrait facilement répondre aux nouveaux besoins en matière de formation. Les applications informatiques dans une industrie manufacturière présentent un tout autre problème; la méthode d'apprentissage fondée sur une formation générale approfondie utilisée pour produire un travailleur autonome, flexible et compétent, est probablement inadéquate. Il se peut qu'on n'ait pas besoin de ce genre de travailleurs dans le cas en question, ni d'un cours de formation théorique à long terme.

Il n'y a eu aucune nouvelle désignation de métiers au Nouveau-Brunswick au cours des deux dernières années. Les désignations récentes qui ont eu lieu semblent avoir résulté des forces du marché, plutôt que des forces de la technologie, par exemple jalonneur/arpenteur, mécanicien-monteur d'appareils électriques.

De l'avis des représentants des groupes d'intérêt, des employeurs et des industries, la qualité de la formation, l'actualisation technologique, les nouvelles professions technologiques et autres sont tellement interreliées qu'elles sont presque synonymes. Ils pensent que ces facteurs devraient être abordés à l'aide d'une plus grande consultation entre les agents d'apprentissage, les spécialistes des programmes et l'industrie. Nous abordons cette question de consultation plus en détail dans la première partie du présent rapport.

B. Mises à pied entrainées par les changements technologiques

Nous avons également essayé de déterminer si l'apprentissage peut ou devrait aider les travailleurs qui sont menacés de mises à pied en raison des changements technologiques. Aucune question n'a été posée dans ce domaine aux employés. Vingt-quatre pour cent des employeurs étaient d'avis que l'apprentissage devrait répondre à ce besoin et les intervenants, malgré leurs divergences d'opinion, semblaient être d'accord. Douze ont dit que cela ne s'appliquait pas à la méthode d'apprentissage. Il y avait consensus sur le but de l'apprentissage, qui selon sa formulation était de former des nouveaux apprentis au métier; on s'entendait aussi pour dire que la formation qui vise à éviter les mises à pied en raison des changements technologiques devrait relever de l'industrie, et peut-être même faire l'objet d'une aide gouvernementale.

La mise à pied des compagnons en raison de changements technologiques pose un problème semblable. Le Programme d'apprentissage doit établir ses paramètres à un moment donné et c'est peut-être là une limite adéquate. Puisque le Programme d'apprentissage actuellement ne vise pas à perfectionner et à accroître les compétences des compagnons, il n'a ni l'expérience ni le mandat de s'occuper de ce domaine. Il semblerait plus approprié de s'assurer que les particuliers, les syndicats ou les groupes d'employeurs en collaboration avec un autre organisme gouvernemental, s'occupent de ce problème de la même façon que le réseau de collèges communautaires commence à le faire. Bien entendu, le

Programme d'apprentissage pourrait assumer cette tâche si aucun organisme ne se portait volontaire, mais la situation est essentiellement différente et le programme aurait besoin de bénéficier d'une aide supplémentaire.

C. Mobilité

La mobilité géographique est un facteur important pour mesurer l'efficacité de l'apprentissage à titre de mécanisme d'intervention auprès du marché du travail. Comme nous l'avons noté précédemment, il est étonnant de constater que relativement peu de travailleurs ont déjà travaillé avec des personnes ayant obtenu leur formation ailleurs (27,7 %); deux compagnons seulement avaient travaillé ailleurs, tandis que 26,1 % des employeurs avaient embauché des ouvriers qualifiés de l'extérieur du Nouveau-Brunswick.

Le sceau rouge est utile pour les compagnons, mais moins pour les apprentis, puisque la séquence de formation n'a pas été uniformisée entre les provinces : seul le produit fini du système est certifié. Les provinces Maritimes ont essayé il y a quelques années d'uniformiser les composantes de la formation pour certains métiers, mais ces efforts ont échoué.

Actuellement, les gens ne sont pas particulièrement mobiles pendant qu'ils sont apprentis.

D. Coordination de l'offre et de la demande

Dans le chapitre 3 du présent document, nous avons expliqué les opinions des divers répondants concernant les avantages. Nous avons constaté que les employeurs et les portes-paroles officiels estiment que l'apprentissage répond effectivement au besoin de main-d'oeuvre qualifiée. Cette méthode cependant ne permet pas de mesurer le degré réel de concordance entre les deux composantes de l'équation du marché du travail.

En réalité, environ un tiers des travailleurs pensent que la source de main-d'oeuvre qualifiée qui est accessible aux employeurs est l'avantage le plus important que ceux-ci retirent du Programme d'apprentissage. De même, les employeurs ont souligné (80 % oui) que le Programme d'apprentissage permet de fournir de la main-d'oeuvre pour les professions dont la demande est élevée et qui connaissent des pénuries de main-d'oeuvre. Toutefois, aux questions concernant l'offre de compagnons et d'apprentis dans les principaux métiers pour lesquels ils embauchent de la main-d'oeuvre, leurs réponses étaient plus variées. Le tableau 28 révèle que 36 % des employeurs pensent qu'il y a suffisamment de compagnons et d'apprentis. Une proportion relativement égale estime qu'il y a trop de compagnons et d'apprentis, tandis que le pourcentage de ceux qui disent qu'il n'y en a pas suffisamment varient plus considérablement (45 % trop peu de compagnons, 35 % trop peu d'apprentis).

Tableau 28 Opinions des employeurs concernant l'offre de compagnons et d'apprentis

	COMPAGNONS		APPRENTIS	
Libellé	Fréquence	Pourcentage	Fréquence	Pourcentage
PAS DE RÉPONSE	2	1,8	10	9,0
TROP GRANDE	19	17,1	22	19,8
SUFFISANTE	40	36,0	40	36,0
INSUFFISANTE	50	45,0	39	35,1
	111	100,0	111	100,0

Les intervenants ne s'entendent pas sur cette question. Quatorze disent que le système n'assure pas une bonne concordance entre l'offre et la demande tandis que onze autres pensent qu'il le fait effectivement. Quatre employeurs ont répondu affirmativement à ce sondage, en termes de l'expérience de leur entreprise ou de leur métier. Plusieurs répondants ont révélé qu'il s'agissait autant d'une fonction de planification que d'une fonction du marché.

Il a été mentionné au chapitre 3 du présent rapport que le nombre d'apprentis avait diminué au cours des dernières années. Le personne' du ministère estime que cette baisse est attribuable principalement à

l'activité réduite dans le secteur de la construction. Au tableau 29, nous présentons les variations annuelles par rapport aux inscriptions, à la réussite du programme et au nombre de compagnons. Le bureau régional de Fredericton de la CEIC nous a également fourni des données sur les réclamations d'assurance-chômage et les avis de vacances. (Tableau 30). Il est difficile d'établir le lien entre ces données et le fonctionnement du Programme d'apprentissage pour plusieurs raisons. Par exemple, les vacances signalées à un Centre d'emploi du Canada ne présentent pas fidèlement la situation du marché du travail car :

a) Le réseau d'amis est fort dans les métiers désignés.

b) Le système d'affichage et de postulation est utilisé dans les milieux dotés d'un syndicat industriel pour remplir ces postes vacants.

c) Les syndicats du métier de la construction agissent comme organismes d'embauche.

d) Comme nous l'avons vu ci-dessus, bon nombre d'employeurs demandent directement aux collèges communautaires de leur présenter des candidats.

TABLEAU 29 VARIATIONS ANNUELLES DANS LES ACTIVITÉS DU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE
(SOURCE : MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA FORMATION)

DE C.D.P.		MÉTIER	1984-1985 INSCRIP-TIONS	1984-1985 ACHÈVEMENT	1985-1986 INSCRIP-TIONS	1985-1986 ACHÈVEMENT	COMPAGNONS-TOTAL
61	122	TECHNIQUES D'ARPENTAGE	—	—	—	—	—
		TECHNIQUES D'ARPENTAGE (CARTOGRAPHIE)					
		TECHNIQUES D'ARPENTAGE (INSTRUMENTS)					
		TECHNIQUES D'ARPENTAGE (PHOTO)					
63	110	DESSINATEUR	—	—	—	—	28
[illegible]	126	DESSINATEUR (ARCHITECTURE)	—	1	1	1	43
[illegible]	142	AIDE INGÉNIEUR	—	2	—	—	19
65	226	TECHNICIEN EN GÉNIE ÉLECTRIQUE	1	1	—	—	7
45	110	COMMIS DE STATION-SERVICE	—	—	—	—	23
[illegible]	126	POMPIER	7	13	15	14	373
21	128	CUISINIER	59	29	52	28	455
43	114	COIFFEUR POUR HOMMES	44	24	53	27	890
[illegible]	119	FOREUR DE PUITS	9	—	2	—	41
[illegible]	154	MACHINISTE	24	14	26	7	411
33	118	TÔLIER	5	10	6	1	291
[illegible]	126	SOUDEUR	31	25	19	13	637
[illegible]	110	CHAUDRONNIER	—	2	7	—	121
37	114	FAÇONNEUR-MONTEUR MÉTALLIQUE	3	8	4	6	124
27	188	JALONNEUR/ARPENTEUR	—	—	6	—	24
[illegible]	296	MONTEUR DE MATÉRIEL ÉLECTRIQUE	3	53	1	—	44
55	110	ÉLECTRICIEN-INDUSTRIEL	28	28	14	20	726
53	118	RÉPARATEUR D'INST. DE RÉFRIGÉRATION ET DE CLIMATISATION	10	14	14	4	174
[illegible]	126	RÉPARATEUR DE GROS APPAREILS	1	—	2	—	98
35	114	RÉPARATEUR ÉLECTRONICIEN	—	—	—	—	74
[illegible]	110	ÉBÉNISTERIE	2	3	4	—	127
[illegible]	114	MENUISERIE	—	—	—	—	14
81	110	MÉCANICIEN V. À M.	156	42	113	46	3 820
		MÉCANICIEN (CAMIONS ET VÉHICULES DE TRANSPORT)	33	8	33	10	1 245
[illegible]		RÉPARATEUR DE CAMIONS ET DE REMORQUES	—	—	—	—	72
61	122	MÉCANICIEN DE V. À M. (BOÎTE À VITESSE)	—	—	1	—	16
81	135	MÉCANICIEN DE V. À M. (SYSTÈMES ÉLECTRIQUES ET DE CARBURANT)	3	—	3	1	99
[illegible]	142	RÉPARATEUR DE CAROSSERIES	28	14	35	8	410
		RÉPARATEUR DE CARROSERIES (MÉTAL)	3	1	3	1	79
		RÉPARATEUR DE CARROSERIES (PEINTURE)	1	—	4	—	39
[illegible]	155	MÉCANICIEN DE V. À M. (DIRECTION, SUSPENSION, FREINS)	4	5	10	3	320
84	112	MÉCANICIEN DE MATÉRIEL LOURD	48	25	23	24	1 087
[illegible]	122	MÉCANICIEN-MONTEUR (INSTALLATION)	53	43	61	42	1 711
65	110	PEINTRE-DÉCORATEUR	5	2	11	2	217
88	119	MÉCANICIEN-RÉPARATEUR D'INSTRUMENTS INDUSTRIELS	2	12	11	4	211
[illegible]	144	RÉPARATEUR DE PETITS APPAREILS	7	—	5	—	104
[illegible]	299	MÉCANICIEN-MONTEUR D'APPAREILS ÉLECTRIQUES	—	—	11	—	53
92	110	CHAUDRONNIER - NAVIRES	—	—	—	—	9
[illegible]	134	BLINDEUR DE CARÈNES	—	—	—	—	26

134	MONTEUR DE MACHINES - NAVIRES	—	—	—	—	40
118	MONTEUR DE LIGNES	—	—	—	—	360
110	ÉLECTRICIEN DE NAVIRES	—	1	—	1	117
111	MONTEUR DE LIGNES (INSTALLATIONS)	16	8	22	—	219
114	RÉPARATEUR D'INST. DE RÉFRIGÉRATION ET DE CLIMATISATION	10	14	14	4	174
122	ÉLECTRICIEN D'INSTALLATIONS	89	49	125	40	3 025
123	RÉPARATEUR DE COMPTEURS ÉLECTRIQUES	2	2	1	2	38
110	CHARPENTIER	87	35	107	43	2 456
110	BRIQUETEUR	8	—	10	5	401
114	POSEUR DE MATÉRIAUX ISOLANTS	18	—	3	—	70
119	COUVREUR	5	1	2	3	127
110	MONTEUR DE RÉSEAUX DE GICLEURS ET	3	2	2	6	39
	TUYAUTEUR-MONTEUR DE TUYAUX À VAPEUR	19	21	7	20	1 659
114	PLOMBIER	40	20	38	16	1 708
399	MÉCANICIEN/BRÛLEURS À L'HUILE & TECHNICIEN DE SYSTÈMES DE CHAUFFAGE	9	1	5	4	291
122	OPÉRATEUR DE TABLEAU DE DISTRIBUTION CENTRALE	2	—	1	1	—
154	CONTRÔLEUR DE TABLEAU DE COMMUTATION DES CIRCUITS D'ALIMENTATION	—	—	—	—	8
122	MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES GÉNÉRAL & MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES 2 MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES 3 MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES 4	43	51	40	17	263

Tableau 30 Réclamants de l'A.-C. (1985-1987) et vacances signalées dans les métiers d'apprentissage
(Source : Bureau régional de Fredericton de la CEIC)

CCDP		TITRES	RÉCLAMATIONS A.-C.									VACANCES
			1985				1986				1987	Avril 86 - Mars 87
4-chiffres	7-chiffres		Q I	Q II	Q III	Q IV	Q I	Q II	Q III	Q IV	Q I	
2161	122	TECHNIQUES D'ARPENTAGE & TECHNIQUES D'ARPENTAGE (CARTOGRAPHIE) TECHNIQUES D'ARPENTAGE (INSTRUMENTATION) TECHNIQUES D'ARPENTAGE (PHOTO)	96	93	69	57	80	75	56	57	83	14
2163	110	DESSINATEUR	31	27	26	26	35	37	29	28	31	10
2163	126	DESSINATEUR (ARCHITECTURE)	19	18	14	15	14	12	9	8	7	16
2165	142	AIDE INGÉNIEUR	16	16	13	15	14	13	10	12	30	12
2165	226	TECHNICIEN EN GÉNIE ÉLECTRIQUE	3	4	5	5	4	4	3	1	0	0
5145	110	COMMIS DE STATION-SERVICE	224	211	163	154	158	136	110	85	94	46
6111	126	POMPIER	7	7	7	9	11	11	8	9	10	17
6121	128	CUISINIER	14	10	9	8	8	6	4	3	4	1
6143	114	COIFFEUR POUR HOMMES	32	26	25	27	31	26	29	29	32	27
7713	119	FOREUR DE PUITS	1	1	1	1	2	2	1	1	0	0
8313	154	MACHINISTE	136	135	187	134	139	105	78	104	150	26
8333	154	TÔLIER	246	226	241	240	286	268	228	232	260	14
8335	126	SOUDEUR	588	553	438	416	445	434	388	408	461	62
8337	110	CHAUDRONNIER	72	69	91	75	89	91	79	79	101	0
8337	114	FAÇONNEUR-MONTEUR MÉTALLIQUE	9	6	5	3	2	2	2	1	1	1
8527	188	JALONNEUR/ARPENTEUR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8531	296	MONTEUR DE MATÉRIEL ÉLECTRIQUE	2	3	4	2	0	0	1	1	1	0
8533	110	ÉLECTRICIEN-INDUSTRIEL	14	13	18	18	17	16	20	21	23	13
8533	118	RÉPARATEUR D'INST. DE RÉFRIGÉRATION ET DE CLIMATISATION	42	43	28	26	32	27	21	21	21	15
8533	126	RÉPARATEUR DE GROS APPAREILS	19	25	24	28	28	25	19	19	24	16
8535	114	RÉPARATEUR ÉLECTRONICIEN	29	23	16	13	13	10	11	9	9	20
8541	110	ÉBÉNISTERIE	101	94	77	66	83	79	55	52	71	22
8563	114	MENUISERIE	68	61		55	81	109	135	153	257	242
8581	110	MÉCANICIEN DE V. À M. ET MÉCANICIEN (CAMIONS ET VÉHICULES DE TRANSPORT) RÉPARATEUR DE CAMIONS ET DE REMORQUES	522	481		410	547	515	385	448	606	178

8581	122	MÉCANICIEN DE V. À M. (BOÎTE À VITESSE)	6	9	9	11	12	9	4	3	5	1
8581	135	MÉCANICIEN DE V. À M. (SYSTÈMES ÉLECTRIQUES ET DE CARBURANT)	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0
8581	142	RÉPARATEUR DE CAROSSERIES RÉPARATEUR DE CAROSSERIES (MÉTAL) RÉPARATEUR DE CARROSERIES (PEINTURE)	281	250	164	199	285	264	192	217	254	50
8581	155	MÉCANCIEN DE V. À M. (DIRECTION, SUSPENSION, FREINS)	1	1	1	0	0	0	0	1	3	0
8584	112	MÉCANICIEN DE MATÉRIEL LOURD	123	126	100	122	137	112	78	72	81	42
8584	122	MÉCANICIEN-MONTEUR (INSTALLATIONS)	294	277	281	280	236	203	222	226	248	33
8585	110	PEINTRE-DÉCORATEUR	2	1	0	1	2	2	1	4	10	1
8588	119	MÉCANICIEN- RÉPARATEUR D'INST. INDUSTRIELS	4	6	4	5	3	1	2	1	0	0
8589	144	RÉPARATEUR DE PETITS APPAREILS	30	28	24	27	30	26	15	14	18	17
8589	299	MÉCANICIEN-MONTEUR D'APPAREILS ÉLECTRIQUES	14	13	10	9	17	16	18	22	27	4
8592	110	CHAUDRONNIER - NAVIRES	2	2	1	2	2	1	1	1	0	0
8592	126	BLINDEUR DE CARÈNES	64	60	47	42	35	41	44	29	18	2
8592	134	MONTEUR DE MACHINES - NAVIRES	10	14	14	14	9	13	12	11	18	0
8731	118	MONTEUR DE LIGNES	33	35	25	29	41	46	37	30	34	12
8733	110	ÉLECTRICIEN - NAVIRES	14	15	15	16	16	13	13	8	10	0
8733	111	MONTEUR DE LIGNES (INSTALLATIONS)	1	3	4	4	7	5	3	2	0	0
8733	114	RÉPARATEUR D'INST. DE RÉFRIGÉRATION ET DE CLIMATISATION	2	2	3	3	4	2	2	2	4	1
8733	122	ÉLECTRICIEN D'INSTALLATIONS	575	525	551	555	559	536	528	579	692	87
8739	123	RÉPARATEUR DE COMPTEURS ÉLECTRIQUES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8781	110	CHARPENTIER	3 073	2 954	2 323	2 507	3 263	3 228	2 640	2 933	3 757	458
8782	110	BRIQUETEUR	394	394	306	306	382	374	308	308	360	54
8786	114	POSEUR DE MATÉRIAUX ISOLANTS	49	48	42	40	46	44	47	46	52	1
8787	119	COUVREUR	5	4	3	3	3	4	1	1	3	0
8791	110	MONTEUR DE RÉSEAUX DE GICLEURS ET TUYAUTEUR-MONTEUR DE TUYAUX À VAPEUR	403	384	456	450	440	430	452	515	557	13
8791	114	PLOMBIER	231	228	191	178	210	204	171	163	188	33
8799	399	MÉCANICIEN/BRÛLEURS À L'HUILE ET TECHNICIEN DE SYSTÈMES DE CHAUFFAGE	2	1	1	0	0	0	0	0	1	0
9531	122	OPÉRATEUR DE TABLEAU DE DISTRIBUTION CENTRALE	0	0	0	1	2	2	2	1	3	0
9531	154	CONTRÔLEUR DE TABLEAU DE COMMUTATION DES CIRCUITS D'ALIMENTATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9533	122	MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES GÉNÉRAL & MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES 2 MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES 3 MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES 4	138	141	152	146	135	188	110	100	98	28
TOTAL			8 042	7 654	6 592	6 757	7 995	7 699	6 585	7 075	8 719	1 589

Dans d'autres situations, on a estimé à environ un tiers la part de l'activité sur le marché du travail attribuable au Centre d'emploi du Canada.

Il n'est pas non plus évident que la profession indiquée par les réclamants de l'assurance-chômage représente fidèlement cette situation. Par exemple, environ 3 000 réclamants sont inscrits à titre de charpentiers pour presque toutes les périodes trimestrielles de 1985 et 1986. Ce chiffre représente toute la main-d'oeuvre en charpenterie dans la province selon les chiffres d'inscription des compagnons. Ainsi, nous pensons que les opinions des répondants à notre sondage sont des indices aussi valables que les données.

Néanmoins, il est possible d'identifier les déséquilibres probables. Bien que les chiffres concernant la charpenterie semblent inexacts, l'ordre de grandeur laisse entrevoir un grave surapprovisionnement. Le même principe s'applique aux briqueteurs, aux électriciens d'installations, aux plombiers, et aux tuyauteurs-monteurs de tuyaux à vapeur, aux cuisiniers et peut-être même aux soudeurs. Les professions qui connaissent une pénurie de main-d'oeuvre d'après cette comparaison comprennent les blindeurs de carène, les réparateurs de petits appareils, et peut-être même les réparateurs de carosseries ainsi que diverses professions reliées à l'arpentage et au dessin. À partir du tableau 30, on constate que les vacances excèdent l'offre, ou y correspondent dans le cas du métier de dessinateur (architecture), pompier, coiffeur pour hommes, façonneur-monteur métallique, réparateur électronicien et réparateur de petits appareils. En comparant les inscriptions avec les vacances signalées, on peut constater qu'il faudrait faire de plus gros efforts pour les métiers de dessinateur, pompier, réparateur électronicien et réparateur de petits appareils.

La liste anticipative des déséquilibres dans les professions est un effort en vue d'établir des prévisions plus exactes par rapport aux pénuries et aux surplus de main-d'oeuvre (LADP). La prochaine série de tableaux démontre ces déséquilibres. Le tableau 31 indique quels métiers enregistrent un surplus par rapport à la demande. Le métier de

7 chiffres n'a pas été indiqué. Le tableau 32 présente les métiers pour lesquels la demande excède l'offre. Dans les deux listes, certains codes des professions comprennent plus d'un métier d'apprentissage. Onze autres métiers sont considérés comme des professions qui connaissent une pénurie de main-d'oeuvre, mais la désignation plus précise du métier n'a pas été identifiée (7 chiffres), tableau 33.

On tente également d'identifier les professions qui connaissent une pénurie de main-d'oeuvre pour les fins de la Planification de l'emploi, en établissant la liste des désignations du Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre. Le tableau 34 établit la comparaison entre cette liste et la liste des métiers désignés. Puisque les données concernent les codes moins précis à 4 chiffres, la concordance n'est pas directe. Huit professions sont énumérées, représentant 12 métiers et un certain nombre de spécialisations du métier d'apprentissage de mécanicien de véhicules à moteur. Les trois inscriptions marquées d'un astérique* représentent des métiers qui connaissent une pénurie au niveau du recyclage ou de l'apprenti seulement.

Le métier de soudeur semble figurer sur la liste relative aux pénuries de main-d'oeuvre et sur la liste de surplus LADP. Cela est peut-être dû à la précision entre les inscriptions de codes à 4 chiffres et de codes à 7 chiffres.

Le tableau 31. Métiers d'apprentissage indiquant un surplus, selon le code à 7 chiffres (LADP)

CODE C.C.D.P.		Inscriptions 1985-1986
2161 122	Techniques d'arpentage	0
2163 110	Dessinateur	0
5145 110	Commis de station-service	0
8313 154	Machiniste	26
8333 118	Tôlier	6
8335 126	Soudeur	19
8337 110	Chaudronnier	7

8584 112	Mécanicien de matériel lourd	23
8733 122	Électricien - navires	125
8781 110	Charpentier	107
8786 114	Poseur de matériaux isolants	3
8791 110	Monteur de réseaux de gicleurs et tuyauteur-monteur de tuyaux à vapeur	9
8791 114	Plombier	38
9533 122	Mécanicien de machines fixes en général	40
8787	Couvreur	2

Tableau 32. Métiers d'apprentissage où il y a une pénurie de main-d'oeuvre, selon le code à 7 chiffres (LADP)

CODE CCDP		Inscriptions 1985-1986
2165 142	Aide ingénieur	0
2165 226	Technicien en génie électrique	0
8337 114	Façonneur-monteur métallique	4
8533 110	Électricien-industriel	14
8533 118	Réparateur d'inst. de réfrigération et de climatisation	14
8533 126	Réparateur de gros appareils	2
8535 114	Réparateur électronicien	0
8541 110	Ébénisterie	4
8563 114	Menuiserie	0
8581 110	Mécanicien de v. à m. (camions et véhicules de transport) et réparateur de camions et remorques	146
8581 142	Réparateur de carrosseries (débosselage et peinture)	42
8584 122	Mécanicien - monteur	61
8733 110	Électricien - navires	0
8799 399	Mécanicien - Brûleurs à l'huile et technicien de systèmes de chauffage	5
9533 122	Mécanicien de machines fixes - catégorie 2	non détaillé

Les tableaux 31 et 32 révèlent que le Programme d'apprentissage répond adéquatement aux besoins dans certains cas, notamment techniques d'arpentage, couvreur, mécanicien de véhicules à moteur, mécanicien-monteur, et moins bien dans d'autres métiers, notamment, électricien d'installations, charpenterie, aide ingénieur, électricien - navires.

Tableau 33 Métiers d'apprentissage où il y a pénurie de main-d'oeuvre, par Code C.C.D.P. à 4 chiffres (LADP) - 7 chiffres non indiqués

CODE C.C.D.P.	
8531	Monteur de matériel électrique
8581	Mécanicien de v. à m. (boîtes de vitesse)
8581	Mécanicien de v. à m. (systèmes électriques et de carburant)
8581	Mécanicien de v. à m. (direction, suspension, freins)
8588	Mécanicien-réparateur d'instruments industriels
8589	Réparateur de petits appareils
8589	Mécanicien-monteur d'appareils électriques
8592	Chaudronnier - navires
8592	Blindeur de carènes
8592	Mécanicien-monteur de machines - navires
8733	Mécanicien d'inst. de réfrigération et de climatisation

Tableau 34 Métiers figurant dans la liste des métiers connaissant une pénurie de main-d'oeuvre de la Planification de l'emploi et faisant partie du Programme d'apprentissage, Code C.C.D.P. - à 7 chiffres

CODE C.C.D.P.	MÉTIER	Inscriptions 1985-1986
8534 114	Mécanicien électronicien	0
8581 110	Mécanicien de véhicules à moteur*	146

8581 142	Réparateur de carrosseries*	42
8733 110	Électricien - navires*	0

*Recyclage dans ce métier

Les tableaux semblent indiquer que les cours d'apprentissage offerts et les inscriptions dans ces cours ne correspondent pas directement à l'offre et à la demande identifiées. Il faudrait d'abord déterminer la cause de ces écarts et ensuite prendre des mesures pour que les efforts entrepris correspondent aux besoins.

E. Résumé et conclusions

Au Nouveau-Brunswick, on compte 68 métiers désignés. La liste de ces métiers figure à la page 9 du présent rapport. Pour la plupart, ces métiers sont axés sur l'industrie lourde ou la construction et sont dominés par des travailleurs masculins bien portants. Dans l'ensemble du Canada, on compte peut-être deux fois plus de métiers désignés, encore habituellement (bien que pas entièrement) dans le même type limité de travail. Dans certains pays européens, il se peut que cinq fois plus de professions soient des métiers d'apprentissage. Un certain nombre de fournisseurs concurrents de formation au Canada ont émergé pour répondre à la demande dans de nombreuses professions. Les concepteurs des cours d'apprentissage devraient identifier les métiers qui ne sont pas dotés d'un programme de formation satisfaisant et qui pourraient être améliorés en les associant au Programme d'apprentissage. Les caractéristiques des professions qu'il faudrait examiner pourraient comprendre : compétences spécialisées exigées malgré les bas salaires, besoins de formation importants mais roulement élevé, préoccupation par rapport à la santé et à la sécurité mais manque de formation et autres déséquilibres du genre.

Au chapitre 4 ci-dessus, nous avons comparé les caractéristiques de la Planification de l'emploi et du Programme d'apprentissage; nous avons noté quatre points de non-concordance avec l'apprentissage. Il

s'agissait des points suivants :

- participation des groupes cibles
- répondre aux pénuries de main-d'oeuvre
- nouveaux besoins du marché du travail
- mises à pied entraînées par des changements technologiques

Dans ce même chapitre, nous avons conclu que les groupes cibles étaient sous-représentés et nous avons recommandé des mesures pour remédier à la situation.

Nous pouvons maintenant conclure que le Programme d'apprentissage répond aux changements technologiques mais peut-être trop lentement. C'est ce qu'on nous a dit surtout pour les métiers d'électricien et de mécanicien de véhicules à moteur. Toutefois, nous n'avons reçu aucune preuve démontrant qu'on ajoutait des métiers pour répondre aux emplois ou aux domaines entièrement nouveaux ou pour répondre aux besoins du marché créés par la croissance dans le domaine informatique ou biotechnologique, ou encore dans le domaine des services touristiques ou de sécurité. En même temps, nous avons effectivement eu des preuves qu'on omettait de réviser les programmes d'études ou le contenu de l'emploi afin de les adapter aux changements technologiques et aux tendances du marché.

Nous devons donc conclure que le Programme d'apprentissage peut se renouveler de lui-même, mais que cela exigera des efforts plus intensifs dans toute la gamme des métiers désignés actuels, ainsi qu'au sein de tous les autres métiers qui y seront ajoutés. À savoir si cette démarche pourrait réduire les mises à pied des apprentis et des compagnons entraînées par les changements technologiques, la formule n'est pas orientée dans ce sens-là. Il faudrait le considérer comme un mode d'admission, bien que les mêmes installations et les mêmes méthodes de formation pourraient être utilisées pour accroître la compétence des compagnons si les installations étaient accessibles.

Dans le cadre de l'accord Canada-Nouveau-Brunswick sur la formation de 1986, on tient une liste des professions qui connaissent une pénurie de main-d'oeuvre et dont la demande est élevée dans la région du Nouveau-Brunswick. Dans une certaine mesure, il y a concordance entre cette liste et la liste des métiers désignés. Certaines professions qui connaissent une pénurie de main-d'oeuvre sont reliées directement à une partie d'un métier désigné. Si l'on peut démontrer que les professions qui connaissent une pénurie de main-d'oeuvre ne sont pas transitoires et représentent une composante de formation importante, le Programme d'apprentissage devrait étudier les méthodes à utiliser pour répondre aux déséquilibres de l'offre ou de la demande.

F. Recommandations

8. À la page 80 du présent rapport, nous avons mentionné certaines caractéristiques qui pourraient être appliquées à la désignation de nouveaux métiers. La demande élevée et l'offre faible prévues à long terme devraient être un critère précis. La désignation devrait être formalisée.

9. Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation devrait entamer des efforts pour modérer l'offre et la demande de la main-d'oeuvre dans certains métiers en se fondant sur des données provenant d'une planification ordonnée :
   a) Certains métiers qui connaissent un surplus pourraient avoir une classe de débutants tous les deux ans à la fois pour le programme de pré-emploi et le contrat d'apprentissage.
   b) On devrait conseiller aux candidats d'entrer dans les professions apparentées qui connaissent une pénurie, surtout dans les années où le métier en question n'est pas dispensé. (Voir recommandation 2 également)

10. Les efforts entrepris par les provinces Maritimes pour uniformiser le contenu et la séquence de la formation devraient être réanimés et s'étendre à l'ensemble du pays, pour les métiers dont le certificat est revêtu du sceau rouge.

11. Pour répondre aux changements technologiques, le Programme d'apprentissage devrait toujours essayer d'être au courant de la technologie actuelle par rapport à ses effets sur le contenu et la pratique du métier, les nouvelles professions et les menaces de mise à pied des travailleurs. Dans l'intérêt des diplômés du Programme d'apprentissage (compagnons), il faudrait désigner une personne qui serait chargée de s'assurer que le recyclage est disponible.
(Voir aussi recommandations 3 et 4)

À plusieurs endroits dans le présent rapport, nous avons mentionné la nécessité pour le Programme d'apprentissage de se renouveler afin de répondre aux changements technologiques et aux autres pressions. Cette réaction doit être précédée et appuyée par un système de planification au sein du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation, et soutenue par la Commission de la formation et de la certification industrielles.

12. La Commission de la certification et de la formation industrielles devrait être reconstituée pour comprendre un plus grand nombre de membres, y compris plus de représentants des groupes cibles. La Commission devrait initialement se voir confier le mandat d'étudier et d'assurer la mise en oeuvre des recommandations du présent rapport en ce qui a trait aux moyens à prendre pour faire participer un plus grand nombre de membres des groupes cibles au Programme d'apprentissage et pour répondre aux besoins du marché du travail. La planification, coordonnée par l'administrateur en chef de la Commission, devrait être perçue comme une activité à long terme.

CHAPITRE 7

FINANCEMENT DU PROGRAMME

A. Coût du Programme d'apprentissage

Les gouvernements provincial et fédéral partagent les coûts du Programme d'apprentissage. Ils paient ensemble tous les coûts directs reliés à la formation d'un apprenti. Les coûts directs comprennent les coûts de formation réels en établissement et le soutien du revenu au titre d'assurance-chômage ou d'allocations. En plus des coûts directs de la formation, le Programme d'apprentissage entraîne des dépenses administratives considérables.

L'administration relative à l'achat direct de la formation en établissement assurée directement par le gouvernement provincial est essentielle à la qualité, à l'efficacité et à la productivité des programmes de formation achetés et subventionnés en majeure partie par le gouvernement fédéral.

Nous présentons ci-dessous la ventilation des dépenses du gouvernement fédéral et du gouvernement provincial. Plus de données réelles étaient disponibles pour 1985-1986 que pour1986-1987.

B. Dépenses du gouvernement fédéral

Le gouvernement fédéral assure une bonne partie du financement du Programme de formation en établissement. Dans le cas des apprentis, ce Programme de formation en établissement est le Programme de formation par blocs. Le gouvernement achète un certain nombre de places dans chaque métier en vertu du plan d'achat direct.

Lorsqu'ils suivent le programme de formation en établissement, les apprentis sont absents de leur emploi pour environ six semaines. Pendant cette période de formation, où les apprentis ne gagnent pas de salaire, ils reçoivent un soutien du revenu fourni par le gouvernement fédéral. Ce soutien du revenu pourrait prendre la forme d'assurance-chômage ou d'allocations, qui comprend : soutien du revenu, allocations supplémentaires pour personnes à charge, allocations de trajets quotidiens et de séjour hors du foyer.

Le gouvernement fédéral verse également à l'administration du Programme d'apprentissage un montant équivalent à quatre pour cent des fonds utilisés en vue de l'achat de formation en établissement pour les apprentis au cours de cette même année. Il contribue également à l'administration générale par l'entremise du personnel de son bureau régional et du personnel de son réseau de Centres d'emploi du Canada chargés de la documentation relative au Programme d'apprentissage, de l'aide à la mobilité et des accords de soutien du revenu. Environ un tiers des activités reliées à la documentation concernant le contrat et les clients pour l'achat direct (formation en établissement) sont entreprises pour la formation en apprentissage. Ainsi, bien que nous n'ayons pas de chiffres séparés concernant le financement du soutien administratif fourni par la CEIC au Programme d'apprentissage, nous savons que la contribution est importante. Contrairement à d'autres cours achetés directement, la décision de recommander des clients pour l'admission au Programme d'apprentissage relève des intervenants chargés du Programme d'apprentissage du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation.

Le tableau 35 indique les dépenses totales consacrées par le gouvernement fédéral au Programme d'apprentissage pour les deux années financières 1985-1986 et 1986-1987. Les chiffres pour 1985-1986 sont réels tandis qu'une partie des chiffres pour 1986-1987 sont tirés du budget, puisque les rapports finals de 1986-1987 n'avaient pas encore été compilés.

TABLEAU 35 Total des dépenses du Programme d'apprentissage payées par le gouvernement fédéral
(Source : Bureau régional de Fredericton - CEIC)

		1985-1986	1986-1987
1.	Formation (Plan d'achat direct)	1 981 273 $	2 452 019 $
2.	*Administration provinciale (4 % du coût de formation)	79 251	98 081
3.	Dépenses A.-C.	1 233 236	1 419 655 (prévision)
4.	**Allocations	788 430	1 054 758
	TOTAL	4 082 190 $	5 024 513 $

* Les chiffres pour l'administration assurée par le fédéral ne sont pas disponibles.

** Les allocations comprennent le soutien du revenu, les allocations supplémentaires pour personnes à charge, les allocations de séjour hors du foyer ou les allocations de trajets quotidiens.

Le montant accordé pour les allocations en 1986-1987 est plus élevé que celui de 1985-1986 en raison de l'ensemble des changements survenus par rapport au système d'allocations de 1985-1986 à 1986-1987. Les dépenses reliées à l'assurance-chômage ne sont pas nécessairement attribuables au Programme d'apprentissage, puisqu'elles pourraient être effectuées pour les apprentis qui recevraient de l'assurance-chômage de toute façon.

En présumant que le chiffre 1 966 (tiré du rapport annuel de 1985-1986) soit le nombre réel d'apprentis formés en 1985-1986, nous pouvons calculer le coût fédéral moyen de la formation d'un apprenti comme suit :

$$\text{Coût global pour former un apprenti} = \frac{\text{Coût total (avec soutien du revenu)}}{\text{Nombre d'apprentis formés}}$$

$$2\ 076\ \$ = \frac{4\ 082\ 190}{1\ 966}$$

Les deux prochains tableaux, le tableau 36 et le tableau 37 fournissent une ventilation détaillée des dépenses de formation en vertu du plan d'achat direct, par métier.

Le tableau 36 indique le nombre de places achetées, le nombre de jours de formation achetés et le montant qu'il en a coûté au fédéral pour la formation achetée en 1985-1986 et 1986-1987 pour les apprentis à temps plein. Pour 1985-1986, nous avons également fourni le coût total de la formation pour chaque métier. Les dépenses de l'achat direct de la formation comprennent aussi les livres et les vêtements.

Le tableau 37 fournit la même information que le tableau 36, mais pour les apprentis à temps partiel.

Tableau 36 Ventilation du financement fédéral, par métier, pour la formation en établissement à temps plein

(Source : Bureau régional de Fredericton de la CEIC)

	1985-1986				1986-1987		
MÉTIER	NBRE DE PLACES	NBRE DE JOURS	COÛT AU FÉDÉRAL 1 000 $	COÛT TOTAL 1 000 $	NBRE DE PLACES	NBRE DE JOURS	COÛT AU FÉDÉRAL 1 000 $
CUISINIER	64	1 873	62,5	67,3	78	1 971	71,5
FOREUR DE PUITS	7	245	15,5	13,5	8	245	7,9
MACHINISTE	45	900	44,9	51,4	63	1 250	57,6
SOUDEUR	44	1 878	99,8	109,8	47	2 397	130,7
MONTEUR FAÇONNEUR MÉTALLIQUE	8	232	8,9	11,3	10	290	14,4
TÔLIER	33	864	34,2	90,6	38	1 050	43,7
JALONNEUR/ARPENTEUR	5	100	7,2	7,9	5	100	6,4
C. À M. RÉPARATEUR DE CAROSSERIES ET PEINTRE	34	1 612	58,6	101,2	34	1 511	52,4
V. À M. CAMIONS ET VÉHICULES DE TRANSPORT	29	1 759	68,5	83,1	40	1 998	93,7
MÉCANICIEN-INDUSTRIEL	132	4 052	172,7	206,6	148	3 779	184,3
RÉPARATEUR DE V. À M.	354	9 384	358,3	356,8	323	10 116	380,5
INSTRUMENT INDUSTRIEL	21	531	25,1	41,1	21	723	26,3
RÉPARATEUR DU MATÉRIEL LOURD	122	3 442	136,5	149,9	107	3 043	123,3
ÉLECTRICIEN D'INSTALLATION	270	7 767	254,2	454,6	119	3 439	125,9
ÉLECTRICIEN-INDUSTRIEL	54	1 349	44,2		29	927	33,9
MONTEUR DE LIGNES (INSTALLATIONS)	42	1 106	41,7	44,1	70	1 606	102,1
RÉPARATEUR D'INST. DE RÉFRIGÉRATION ET DE CLIMATISATION	43	1 296	48,5	52,1	72	1 904	88,2
MÉCANICIEN-ÉLECTRICIEN	10	200	11,7		128	6 694	252,3
MONTEUR DE LIGNES DE FORCE	18	450	16,4	19,6	26	600	38,1
BRIQUELEUR	17	679	22,8	19,7	16	845	29,9
CHARPENTIER	95	5 497	189,9	211,3	112	5 819	212,2
PEINTRE ET DÉCORATEUR	14	296	8,5	15,7	10	240	9,3
POSEUR DE MATÉRIAUX ISOLANTS	18	484	17,9	18,7	11	200	8,9
TUYAUTEUR-MONTEUR DE TUYAUX À VAPEUR	29	1 581	60,8	61,1	35	1 807	85,4
PLOMBIER	60	2 959	107,4	103,3	61	2 520	98,5
MÉCANICIEN DE BRÛLEUR À L'HUILE	3	178	7,1	6,9	7	286	10,9
MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES	57	1 585	53	73,3	87	2 690	105,3
RÉPARATEUR D'APPAREILS ÉLECTRIQUES					1	152	5,7
PERFECTIONNEMENT EN CHARPENTERIE					13	715	13,8
PERFECTIONNEMENT POUR LES BRIQUETEURS					13	221	2,7
TOTAL	1 628	52 299	1 976 253 $	2 370 990 $	1 761	60 156	2 444 002 $

* LE COÛT TOTAL PROVIENT DES RAPPORTS FOURNIS PAR LE MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA FORMATION

Tableau 37 Répartition du financement fédéral pour la formation en établissement – à temps partiel

(Source : Bureau régional de Fredericton de la CEIC)

	1985–1986			1986–1987		
	NBRE DE PLACES	JOURS DE FORMATION	COÛT $	NBRE DE DE PLACE	JOURS DE FORMATION	COÛT $
	7	140	685	3	60	265
CUISINIER – ÉTUDES À LA MAISON	3	60	118	5	100	211
COIFFURE POUR HOMMES – ÉTUDES À LA MAISON	1	20	204	2	40	477
MACHINISTE – ÉTUDES À LA MAISON	2	40	289	2	40	347
MONTEUR MÉTALLIQUE –ÉTUDES À LA MAISON	2	40	309	2	40	372
TÔLIER É.M.	5	100	629	4	80	999
ÉBÉNISTERIE É.M.	2	40	274	6	120	1 087
MÉCANIQUE INDUSTRIELLE É.M.	5	100	225	3	60	157
RÉPARATEUR DE PETITS APPAREILS É.M.	3	60	624	4	80	882
MÉCANICIEN DE VÉHICULES À MOTEURS É.M.	4	80	344			
RÉPARATEUR D'INST. DE RÉFRIGÉRATION ET DE CLIMATISATION É.M.	1	20	86			
MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES – COR.	15	300	1 234	16	320	1 382
POMPIER É.M.				4	80	87
RÉPARATEUR DE PETITS APPAREILS É.M.				3	60	661
MÉCANICIEN DE V. À M. (SYSTÈMES ÉLECTRIQUES ET DE CARBURANT)				1	20	94
RÉPARATEUR DE MATÉRIEL LOURD				4	80	896
PEINTRE ET DÉCORATEUR				1	20	100
TOTAL	50	1 000	5 020 $	60	1 200	8 017 $

Le nombre de places achetées aux tableaux 36 et 37 n'indiquent pas de façon exacte le nombre d'apprentis formés. Puisque les places achetées peuvent accommoder plus d'un apprenti, le nombre d'apprentis formés est habituellement plus élevé que le nombre de places. Le chifre de 1 966 qui est le nombre réel d'apprentis formés en 1985-1986 dépasse de 15 % le nombre de places achetées.

En utilisant le coût de l'achat direct des tableaux 36 et 37, nous pouvons estimer le coût moyen de la formation en établissement, sans le soutien du revenu, pour un apprenti à environ 1 209 $. Le montant versé par le gouvernement fédéral pour la formation de chaque apprenti est de 1 008 $. Ce chiffre indique que le gouvernement provincial a versé 201 $ pour la formation en établissement de chaque apprenti en 1985-1986.

Le Programme d'apprentissage représente 5 % des dépenses globales fédérales de formation effectuées au Nouveau-Brunswick en 1986-1987 qui se chiffrent à plus de 67 millions de dollars, mais il s'agit là d'un pourcentage beaucoup plus élevé (22,7) du plan d'achat direct qui est plus comparable au Programme d'apprentissage. Le gouvernement fédéral a dépensé 22 121 670 $ pour la formation dans le cadre du plan d'achat direct et des allocations.

Tableau 38 Ventilation des dépenses d'achat direct de la Planification de l'emploi pour 1986-1987
(Source : Bureau régional de Fredericton - CEIC)

PROGRAMME	COÛT POUR LES COURS*	ALLOCATIONS	TOTAL	PARTICIPANTS
Intégration professionnelle	1 440 027 $	949 075 $	2 389 102 $	582
Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre	3 249 302	1 145 232	4 394 534	2 039
Développement de l'emploi	10 573 048	4 452 769	15 025 817	2 435
Acquisition des compétences	297 902	14 315	312 217	187
	15 560 279 $	6 561 391 $	22 121 670 $	5 243

* Comprend l'administration provinciale

À l'aide du montant total des dépenses et du nombre total de stagiaires dans le cadre du Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre qui comprend les apprentis, on établit le coût de formation par personne à :

$$\frac{4\ 394\ 534}{2\ 039} = 2\ 155\ \$$$

Nous ne pouvons pas poursuivre ce calcul pour comparer le coût de la formation en apprentissage à celui d'autres types de formation, puisque les deux ministères ne répartissent pas les coûts de façon assez détaillée. Il faudrait noter que la formation en apprentissage est d'une durée de six semaines par année seulement, tandis que la durée de la formation relative aux pénuries de main-d'oeuvre peut être plus longue et offerte à temps partiel. Les deux programmes ne sont pas directement comparables.

C. Dépenses provinciales

À titre de supplément à la contribution versée par le gouvernement fédéral, le gouvernement provincial fournit un certain montant pour les dépenses réelles de formation des apprentis. En 1985-1986, ce montant se chiffrait à 394 738 $ ou à 17 %. En plus de la formation, la province administre le Programme d'apprentissage par l'entremise du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation.

Aucunes données financières ne sont présentées pour 1986-1987, puisque ces données n'avaient pas été compilées au moment de la rédaction du présent rapport. Toutes les données présentées portent sur l'année 1985-1986. Les dépenses provinciales pour la formation en apprentissage et l'administration du programme sont fournies ci-dessous. Le système de comptabilité au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation ne fournit pas une ventilation détaillée des dépenses du Programme d'apprentissage.

Le gouvernement provincial a également reçu des revenus de 11 395 $ provenant des frais d'examen d'aptitudes et des certificats d'apprentissage. Compte tenu de ce montant, la province a affecté la somme suivante à l'apprentissage en 1985-1986.

DÉPENSES	
Formation	394 638 $
Administration	1 385 330
	1 780 068
RECETTES	
Contribution du gouvernement fédéral à l'administration	79 251 $
Droits d'examen	11 395
	90 646 $
Total des dépenses provinciales pour l'apprentissage	1 689 422 $

D. Comparaison des dépenses fédérales et des dépenses provinciales

Pour fins de comparaison, et en tenant compte des dépenses fédérales relatives aux allocations et à l'assurance-chômage, le tableau 39 indique les contributions fédérales et les contributions provinciales à la formation dans le cadre de l'achat direct, et à l'administration du Programme d'apprentissage.

Tableau 39 Total des dépenses de formation en apprentissage, par source et par volet 1985-1986

	SOURCE		
VOLET	Fédéral	Provincial	Total
Formation	1 981 273	394 738	2 376 011
Administration	79 251	1 306 079	1 385 330
Soutien du revenu			
Allocations	788 430	---	788 430
A.-C.	1 233 236	---	1 233 236
Coût total	4 082 190	1 700 817	5 783 007
Proportion	70,6 %	29,4 $	100 %

Les données ci-dessus concernant le financement du Programme d'apprentissage ont été fournies par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation et le bureau régional de Fredericton de la CEIC. Cette information présente la situation financière du Programme d'apprentissage et de certification. En plus de l'étude des documents financiers et de l'analyse des données, les trois sondages qui ont été effectués portaient sur divers aspects y compris le financement et la contribution relative au programme.

Les intervenants n'étaient pas très au courant du financement et du partage des coûts de l'apprentissage. Ces aspects sont tout simplement perçus comme une nécessité et un bien public par la plupart des intervenants. Les experts-conseils n'ont pas réussi non plus à estimer le coût total du programme, principalement parce que les renseignements fournis par les travailleurs et les employeurs n'étaient pas mesurables, et parce que même la participation provinciale n'est pas entièrement calculée.

E. Contributions relatives des parties

Nous avons cependant essayé de déterminer, auprès de tous les types de répondants, si l'effort consacré au système était adéquat, si leur propre contribution était adéquate et quels seraient les résultats probables de la réduction ou de la redistribution de la part du gouvernement.

On a demandé aux employeurs et aux intervenants seulement de présenter des commentaires sur l'effort global consacré à la formation en apprentissage. Au moins la moitié des intervenants estiment que le gouvernement fait actuellement suffisamment d'efforts. Les autres réponses concernaient la possibilité d'effectuer certains changements, la façon d'effectuer ces changements et dans quel secteur. Le tableau 40 présente les opinions des employeurs sur cette question. Cinquante-quatre pour cent estiment que les efforts sont suffisants actuellement, tandis qu'un peu plus d'un tiers ont affirmé qu'ils n'étaient pas suffisants.

TABLEAU 40 Opinions des employeurs concernant l'effort financier en matière d'apprentissage.

Libellé	Fréquence	Pourcentage
PAS DE RÉPONSE	5	4,5
TROP GRANDE	7	6,3
RAISONNABLE	60	54,1
INSUFFISANTE	39	35,1
	111	100,0

En ce qui a trait à la question de la redistribution, les employés et les employeurs ont calculé leur propre part et celle de leur contrepartie. Au tableau 41, nous constatons que les employés estiment faire une contribution, une contribution qu'ils jugent équitable, mais que la majorité (59 %) seraient prêts à contribuer davantage si cela s'avérait nécessaire. Au tableau 42, nous notons que le même groupe comprend la contribution apportée par les employeurs et que 70 % estiment que la contribution des employeurs est raisonnable.

TABLEAU 41 Perception et attitude des travailleurs à l'égard de leur contribution à l'apprentissage.

	Libellé	Fréquence	Pourcentage
Faites-vous une contribution?	PAS DE RÉPONSE	1	0,8
	OUI	108	90,8
	NON	9	7,6
		1	0,8
		119	100,0
La considérez-vous adéquate?	PAS DE RÉPONSE	6	5,0
	TROP GRANDE	20	16,8
	RAISONNABLE	89	74,8
	INSUFFISANTE	4	3,4
		119	100,0
Voulez-vous contribuer davantage?	PAS DE RÉPONSE	1	0,8
	OUI	70	58,8
	NON	48	40,3
		119	100,0

TABLEAU 42 Perception et attitude des travailleurs à l'égard de la contribution des employeurs à l'apprentissage.

	Libellé	Fréquence	Pourcentage
Pensez-vous que votre employeur a contribué?	OUI	93	78,2
	NON	26	21,8
		119	100,0
La contribution de l'employeur était-elle suffisante?	PAS DE RÉPONSE	25	21,0
	TROP GRANDE	1	0,8
	RAISONNABLE	83	69,7
	INSUFFISANTE	10	8,4
		119	100,0

Le tableau 43 démontre les attitudes des employeurs concernant leur contribution au programme. Plus de 80 % considéraient les salaires et de la surveillance pendant la formation en milieu de travail comme une contribution à la formation. Un peu moins de 20 % tenaient compte de la surveillance seulement, ayant conclu apparemment que les salaires étaient versés en contrepartie d'une certaine production. En ce qui a trait à leur contribution au Programme par blocs, 19 % ont admis ne faire aucune contribution, 14,4 % ont signalé qu'ils ajoutaient un "supplément" au salaire, tandis que 60 % considèrent le fait que le poste soit laissé vacant (présumément en raison de la perte de production) comme étant une contribution pendant cette période. Plus de 90 % estiment leur contribution satisfaisante, tandis que 22 % accepteraient de faire une contribution plus importante.

TABLEAU 43 Attitudes des employeurs à l'égard de leurs contributions

	Libellé	Fréquence	Pourcentage
Votre contribution est-elle suffisante?	PAS RÉPONSE	4	3,6
	TROP GRANDE	3	2,7
	RAISONNABLE	101	91,0
	INSUFFISANTE	3	2,7
		111	100,0
Seriez-vous prêt à contribuer davantage?	PAS DE RÉPONSE	5	4,5
	OUI	24	21,6
	NON	82	73,9
		111	100,0

Pour la plupart (80 %), ces répondants estimaient également que les apprentis font une contribution adéquate.

TABLEAU 44 Les opinions de l'employeur concernant la contribution des apprentis au Programme d'apprentissage.

Libellé	Fréquence	Pourcentage
PAS DE RÉPONSE	1	0,9
TROP GRANDE	3	2,7
RAISONNABLE	89	80,2
INSUFFISANTE	18	16,2
	111	100,0

Ces opinions semblent révéler une résistance assez forte à toute mesure volontaire visant à réaménager les efforts.

On a demandé aux deux groupes d'indiquer dans quel secteur le gouvernement pourrait réduire s'il le désirait. Il est intéressant de noter que sept employés ont proposé de réduire la formation en salle de classe, mais il est encore plus surprenant de constater que cinq ont dit qu'on pourrait abolir les allocations de formation. Sept employeurs ont souscrit à cette dernière opinion. Toutefois, dans chaque groupe, la plupart des gens ont évité la question et affirmé que le gouvernement ne pourrait pas ou ne devrait pas effectuer des réductions. Chez les travailleurs, 79 ont dit qu'on ne devrait pas faire de réductions et 21 ont dit qu'il faudrait prévoir des augmentations. Chez les employeurs, 83 ont dit qu'il ne fallait faire aucune réduction. Notons entre autres réponses valables :

- Réduire les métiers en surplus.
- Augmenter l'efficacité telle que l'utilisation d'installations centralisées.
- Hausser les normes d'admission afin de ne pas gaspiller des sommes d'argent affectées à la formation.
- Améliorer la qualité de la formation en milieu de travail pour réduire la durée de la formation en salle de classe.

La plupart ont dit craindre que toute réduction du financement entraîne une diminution de la qualité d'une part et limite l'accès d'autre part.

F. Résumé et conclusions

Le programme semble actuellement être financé adéquatement et chaque partie qui contribue estime qu'elle-même et les autres partagent équitablement le fardeau, sauf peut-être en ce qui a trait au partage entre les deux gouvernements. Bon nombre de participants et d'utilisateurs craignent qu'une réduction ou une redistribution majeure nuise au programme.

Le gouvernement fédéral finance actuellement le Programme d'apprentissage par l'achat direct de formation et en assurant un soutien du revenu. Le gouvernement provincial paie les frais d'administration du programme, la surveillance de la formation, la préparation des cours et des examens et la documentation exigée. La plupart des informateurs estiment que ces efforts et cette contribution sont suffisants et adéquats. Les apprentis contribuent à leur formation du fait qu'ils reçoivent des salaires moins élevés pendant la formation en milieu de travail, qu'ils perdent des salaires pendant le Programme par blocs, qu'ils doivent payer des dépenses de déplacement et autres. Les employeurs contribuent à cette formation en absorbant une productivité plus faible, en augmentant les efforts de surveillance et en assumant les coûts de la perte de matériel et autres coûts directs. Certains employeurs paient le plein salaire pendant le Programme par blocs. Les répondants estiment généralement que ces contributions sont considérables, mais que les avantages qui en découlent en valent le coût. Bon nombre seraient prêts à payer davantage s'il y avait lieu, mais ce sont surtout les apprentis qui se sont prononcés ainsi.

La contribution fédérale ne devrait pas être perçue comme un soutien à un programme, mais plutôt comme le soutien des Canadiens individuels qui ont besoin de formation ou de personnel qualifié. Son retrait du programme ou le transfert partiel de la responsabilité relative au programme n'est évidemment pas une solution à ces problèmes.

Les employeurs et les employés estiment tous les deux qu'une réduction du financement entraînera une diminution de la qualité. Ce principe s'applique directement en ce qui a trait aux changements technologiques, où les écoles n'ont pas le moyen d'actualiser leur équipement industriel.

Bien que les employés aient exprimé la volonté de contribuer davantage, certains ont affirmé qu'ils n'étaient pas en mesure de le faire, ce qui représente un autre obstacle inéquitable à une participation accrue.

Dans la plupart des cas, la main-d'oeuvre dans les métiers désignés est transférable entre employeurs, alors les employeurs appuient la formation au moyen des mesures fiscales qui donnent en retour une partie des avantages. Si le financement est réduit, les employeurs se regrouperont probablement en deux catégories : ceux qui n'offriront plus de formation ainsi que ceux qui assurent une formation pour leurs propres besoins afin d'empêcher le piratage par le premier groupe. La mobilité des travailleurs sera certainement affectée par ce résultat.

Il y a des mesures financières que la CEIC peut prendre conjointement avec le Programme d'apprentissage. Plutôt que de réduire la contribution, la participation continue devrait viser à assurer la qualité, l'efficacité et l'équité.

Recommandations

Rôle pertinent du gouvernement et des participants

Le Programme d'apprentissage occupe un créneau important au sein de la formation professionnelle des Canadiens. Force nous est de conclure comme nos informateurs que la participation active continue de tous les participants actuels est essentielle, surtout si nous voulons que les recommandations que nous formulons en vue d'améliorer la situation, soient mises en oeuvre.

13. Le gouvernement fédéral devrait continuer de participer de la même façon et à peu près au même degré financièrement, qu'actuellement. La CEIC devrait établir un programme de Planification de l'emploi axé sur l'apprentissage. Toutefois, elle devrait négocier pour obtenir les améliorations qu'elle juge nécessaires à la réalisation de ses objectifs relativement à l'équité, à l'efficacité du marché du travail et à la qualité technologique.

14. Le gouvernement provincial devrait être prêt à poursuivre sa contribution actuelle, et à l'augmenter en offrant une formation de base plus solide, en assurant une consultation accrue, et une application plus rigoureuse des critères de sélection ainsi qu'une plus grande surveillance de la formation en milieu de travail et une attention accrue aux réactions du marché du travail en ce qui a trait aux nombres.

15. Les employeurs et les employés doivent de nouveau s'employer à assurer une formation de qualité et à s'aider mutuellement au sein du programme, mais nous ne recommandons aucune augmentation des contributions directes en espèce (voir recommandation 1).

16. Les employeurs devraient dans la plus grande mesure du possible s'assurer que les apprentis peuvent assister au Programme par blocs au moment où ils sont prévus, offrir un roulement adéquat au sein de l'emploi et exposer les apprentis adéquatement aux compétences, offrir une bonne surveillance et s'assurer que les apprentis conservent leur emploi plutôt que de faire l'objet d'une mise à pied anticipée. L'employeur devrait dans la plus grande mesure du possible établir un fonds de fiducie pour la formation ou adhérer à ce genre de fonds.

ANNEXE 1

ANNEXE 1

LISTE DES INTERVENANTS INTERVIEWÉS

Ron Scott	Scott Brothers	Rothesay
Michael Myles	St. John Ship Building	Saint John
Robert Lanteigne	CIL Chemical	Dalhousie
Ted Duguay	Maritime Welding	Bathurst
Keith Pitcher	Canadian Tire	Dieppe
R. Scott	E. S. Stevenson	Saint John
H. Hindle	E. S. Stevenson	Saint John
Mark Trask	Moosehead Breweries	Saint John
Bruce MacPherson	N.B. Tel	Saint John
M. Stultz	Canadian Mfg. Association	Moncton
Tim McCarthy	Féd. du travail du N.-B.	Newcastle
Albert Heckel	Collège communautaire de la Miramichi	Chatham
M. B. Dickie	C.E.I.C.	Moncton
M. L. Robichaud	Consolidated Bathurst	Bathurst
Alyre Arsenault	Galryc Ltd.	Moncton
Fraser MacLeod	Connors Bros. Ltd.	Black's Harbour
Glenda Godin	Glenda's Barber Shop	Jacquet River
Keith DeGrace	Atlantic Host Motel	Bathurst
Joe Pettigrew	SMI	Bathurst
Don Kay	MacDonald Pontiac-Buick	Moncton
Brian Murphy	Conseil cons. des apprentis	Bathurst
Lloyd French	IBEW	Moncton
Bev Bawn	Formation et cert. ind.	Chatham
John Boudreau	Formation et cert. ind.	Campbellton
Ed Bennett	Collège communautaire	Moncton
Keith O'Shea	Collège communautaire	Moncton
Carmen Eldridge	Collège communautaire	St. Andrews
Madeleine Trenouth	Enseignement supérieur et Formation	Fredericton

Gary Gould	N.B. Assoc. of Metis and Non-Status Indians	Fredericton
Phil Fraser	N.B. Assoc. of Metis and Non-Status Indians	Fredericton
André Ferlatte	Enseignement supérieur et Formation	Fredericton
Claude Savoie	Enseignement supérieur et Formation	Fredericton
Ray Deveaux	Conseil conjoint des apprentis	Fredericton
Nancy MacGarvie	C.E.I.C.	Fredericton
Barbara Kierstead-Shanks	C.E.I.C.	Fredericton
Bertha MacKee	N.B. Hairdressers' Assoc.	Fredericton
Bev Hallem	C.E.I.C.	Fredericton
Denise Johnston	C.E.I.C.	Fredericton
Peter Waterhouse	C.R.P.	Fredericton

ANNEXE 2

ANNEXE 2

LISTE PARTIELLE DES SOURCES UTILISÉES

Apprenticeship Training in Canada: A theoretical and Empirical Analysis. Klaus Weiermair, Economic Council of Canada, 1984.

Tableau Ellis : Programmes de formation en apprentissage 1983 Direction de la formation, C.E.I.C., Comité de coordination des normes interprovinciales.

Liste anticipative des déséquilibres dans les professions au Nouveau-Brunswick. Emploi et Immigration Canada, Région du Nouveau-Brunswick, 1986, 1987.

Perspectives professionnelles au Nouveau-Brunswick jusqu'à 1992. C.E.I.C., Région du Nouveau-Brunswick, 1986.

Rapports annuels, diverses dates, Direction de la formation et de la certification industrielles, Fredericton.

Loi sur la formation et la certification industrielles et règlements, 1982. Imprimeur de la Reine du Nouveau-Brunswick, Fredericton.

Building On Our Strengths. Royal Commission on Employment and Unemployment, St. John's, 1986.

Formation en apprentissage au Canada : An Overview of Its Administration and of Federal Intervention. H. John Meyer, C.E.I.C., 1986.

Planification de l'emploi : Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre, Développement de l'emploi, Intégration professionnelle, Acquisition de compétences (Brochures). Emploi et Immigration Canada, Ottawa, juillet 1985.

ANNEXE 3

ANNEXE 3

ENTREVUE : INTERVENANTS

Expliquer le but de l'étude et de l'entrevue.

Nom : _____ Organisme : _____

Poste : _____ Téléphone : _____

D'abord, je voudrais déterminer votre connaissance du Programme de formation en apprentissage. Quelle a été votre participation au Programme d'apprentissage?

Avez-vous été consulté au sujet des besoins de l'industrie en matière de formation en apprentissage?

À votre avis, quel est le principal but du Programme de formation en apprentissage?

Pensez-vous qu'il répond bien aux objectifs?

Quels autres avantages d'après vous résultent de ce programme? (Poser des questions- qui en bénéficie)

Qui d'après vous est le plus grand bénéficiaire?

Comment les gens sont-ils choisis pour le Programme de formation en apprentissage?

Pourriez-vous faire des commentaires sur l'efficacité de la méthode de sélection en ce qui a trait au recrutement de bons employés?

Pourriez-vous commenter sur l'équité de la méthode de sélection dans le cas de l'admission à l'emploi des personnes défavorisées, des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et d'autres groupes cibles?

À votre avis, le Programme d'apprentissage assure-t-il une formation dans les métiers d'apprentissage qui est à jour sur le plan technologique?

Permet-il de s'assurer que les connaissances des compagnons sont à jour sur le plan technologique?

Pensez-vous qu'il permet d'assurer l'application de normes nationales, afin que les ouvriers qualifiés puissent être mobiles?

Pensez-vous que l'imposition d'une durée minimale et de certaines exigences en matière d'examen est un facteur qui empêche les gens de s'inscrire au Programme d'apprentissage?

Y a-t-il d'autres facteurs de dissuasion par rapport à l'admission?

Quels genres de conditions préalables à l'admission sont justifiées d'après vous?

D'après vous jusqu'à quel point l'apprentissage a-t-il permis d'assurer une concordance entre l'offre et la demande pour les métiers spécialisés?

Pensez-vous que le Programme d'apprentissage peut ou devrait être orienté de façon à répondre aux pénuries de main-d'oeuvre dans les "nouvelles professions" ou de réduire cette pénurie?

Pensez-vous que la méthode d'apprentissage peut ou devrait être orientée de façon à aider les travailleurs dont l'emploi peut être menacé par les changements technologiques?

Pensez-vous que la méthode d'apprentissage peut ou devrait être orientée de façon à aider les jeunes à faire la transition de l'école au travail? (Poser des questions sur le rôle de l'instructeur)?

Pensez-vous que la méthode d'apprentissage peut ou devrait être orientée de façon à aider les groupes spéciaux à réaliser leurs objectifs en matière d'emploi?

Pourriez-vous comparer le Programme d'apprentissage et la Planification de l'emploi en ce qui a trait à leurs objectifs et à leurs activités?

J'aimerais connaître votre opinion sur la contribution relative des divers intervenants aux coûts du Programme d'apprentissage? Quel genre de contribution un apprenti devrait-il faire?

Que devrait contribuer l'employeur?

Quelles activités le gouvernement devrait-il appuyer?

Quel pourcentage représenterait d'après vous un partage adéquat?

Quels sont les changements que vous aimeriez voir apporter au Programme d'apprentissage afin de mieux répondre aux besoins de vos groupes?
Par exemple : Méthode de sélection
Normes
Nombre
Métiers

Besoins des jeunes?
Par exemple : Sélection
Durée
Normes
Métiers

Besoins de l'industrie?
Par exemple : Nombre
Métiers
Niveau technique
Coût
Salaires

Besoins du public en général
Par exemple : Sélection
Normes
Coûts (salaires)
Nombre

Souhaiteriez-vous qu'une consultation plus approfondie soit effectuée auprès de l'industrie concernant la formation en apprentissage? Comment?

ANNEXE 4

ENTREVUE AVEC DES EMPLOYEURS
POUR L'ÉTUDE DU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

Bonjour, je m'appelle _____ et je représente la société Coles Associates Ltd.

Le gouvernement nous a chargés de réaliser une étude sur les divers aspects du programme d'apprentissage au Nouveau-Brunswick.

On doit donc obtenir l'avis de cent employeurs, et la Section provinciale de l'apprentissage nous a donné votre nom (le nom de votre entreprise) pour réaliser cette étude.

Pouvez-vous me consacrer 15 à 20 minutes?

J'aimerais d'abord obtenir quelques renseignements sur votre situation personnelle.

Nom de l'entreprise :_____ Lieu: _____

Votre nom :_____ Téléphone : _____

Votre poste : _____

A. Dans quelle métier engagez-vous le plus d'apprentis? _____

B. Quel est à peu près le plus grand nombre d'apprentis que vous pouvez employer en même temps? _____

C. Vos employés sont-ils syndiqués (1) ou non syndiqués (2)? _____
0) Pas de réponse

D. Quel est selon vous le but du programme d'apprentissage?

1) Enseigner un métier aux jeunes adultes

2) Former suffisamment d'ouvriers qualifiés pour l'industrie

3) Régulariser le nombre d'ouvriers qualifiés disponibles

4) S'assurer que les ouvriers qualifiés possèdent des compétences à jour

6) Autre (préciser) : _____

_____

0) Pas de réponse

E. Pourquoi votre entreprise engage-t-elle des apprentis?

1) Pour faire sa part pour les apprentis

2) Par besoin de l'aide qu'ils apportent

4) Pour ne pas payer de salaires trop élevés

5) Autre (préciser) : _____

_____

0) Pas de réponse

F. Quel est le plus grand avantage que votre entreprise tire du programme d'apprentissage?

1) Il permet de former un personnel qualifié (certificat, brevet général)

2) Il permet de répondre à la <u>demande</u> de main-d'oeuvre qualifiée

3) Il aide à assumer le coût de la formation

4) Autre (préciser) : _____

0) Pas de réponse

G. Le programme d'apprentissage vous aide-t-il à former des employés dans les professions très en demande dans lesquelles il y a pénurie de main-d'oeuvre ?

1) Oui 2) Non 0) Pas de réponse

H. Le programme d'apprentissage a-t-il aidé votre entreprise à réduire les mises à pied par suite de changements technologiques?

1) Oui 2) Non 0) Pas de réponse

I. À part les employeurs, qui selon vous profite le plus du programme d'apprentissage?

1) L'apprenti

5) Le grand public

6) Autre (préciser) : _____

_____

0) Pas de réponse

J. Par quels moyens votre entreprise choisit-elle ceux qui seront recrutés comme apprentis?

1) Par les demandes générales présentées par les candidats

2) Par les présentations faites par les amis, les employés, la famille

3) Par les présentations faites par les syndicats

4) Par les présentations faites par le réseau gouvernemental, les écoles, les moniteurs

5) Autre (préciser) : _____

_____

6) Ne sais pas

0) Pas de réponse

K. Pensez-vous qu'il s'agit d'une bonne méthode pour permettre à votre entreprise d'obtenir les meilleurs employés?

1) Oui 2) Non/Pourquoi? 0) Pas de réponse

L. Considérez-vous que cette méthode est équitable pour tous ceux qui veulent apprendre un métier?

1) Oui 2) Non 0) Pas de réponse

M. Avez-vous déjà engagé des apprentis ou des compagnons qui ont reçu leur formation à l'extérieur du Nouveau-Brunswick?

1) Oui (passez alors à la question N)
2) Non (passez alors à la question O)
0) Pas de réponse

N. Si vous avez répondu oui à la question précédente, comment classez-vous leurs compétences par rapport à celles des personnes formées au Nouveau-Brunswick?

1) Meilleures
2) Aussi bonnes
3) Moins bonnes
0) Pas de réponse

O. Exigez-vous qu'un ouvrier que vous ne connaissez pas vous montre ses certificats de compétence?

1) Sceau rouge
2) Un autre certificat
3) Non
0) Pas de réponse

P. Comment classez-vous la formation d'un nouvel apprenti reçu par rapport à celle de compagnons d'expérience?

1) Meilleure
2) Aussi bonne
3) Moins bonne
0) Pas de réponse

Q. À votre avis, dans quelle mesure le programme d'apprentissage permet-il aux apprentis de se tenir à jour sur le plan technologique?

1) Très bonne
2) Bonne
3) Pas très bonne
4) Non pertinent
0) Pas de réponse

R. Pensez-vous que l'apprentissage permet à un compagnon de se tenir à jour sur le plan technologique?

1) Oui 2) Non 3) Non pertinent
0) Pas de réponse

Lire attentivement ou aborder la question

S. Par rapport aux connaissances technologiques modernes d'un compagnon, comment classez-vous celles d'un nouvel apprenti reçu?

1) Supérieures
2) Aussi bonnes
3) Moins bonnes
0) Pas de réponse

T. Pour devenir compagnon, pensez-vous qu'il vaut mieux faire un apprentissage pendant une durée déterminée, ou qu'il suffirait de prouver qu'on a acquis les compétences du métier?

1) Durée déterminée
2) Preuve de compétence
3) Combinaison des deux
4) Autre (préciser) : _____
0) Pas de réponse

U. Dans le principal métier où vous engagez des personnes, combien d'années faut-il à un apprenti pour bien posséder les compétences requises?

1) 1 an 2) 2 ans 3) 3 ans
4) 4 ans 5) _____ 0) Pas de réponse

V. En ce qui concerne la formation par stages d'études en cours de travail pour un métier, pensez-vous qu'il serait bon de:

1) La réduire
2) L'augmenter
3) Ne rien changer
4) Autre (préciser) _____
0) Pas de réponse

Le gouvernement fédéral paye actuellement 2 400 $ par année pour chaque apprenti qui suit une formation par stages d'études en cours de travail, y compris le soutien du revenu, en vertu de ce programme administré par le gouvernement provincial.

W. Croyez-vous que cet effort pour former des apprentis est :

1) Trop poussé
2) Raisonnable
3) Pas assez considérable
0) Pas de réponse

X. Quel genre de contribution apportez-vous pour la formation des apprentis?

1) Rémunération
2) Surveillance ou monitariat
3) Les deux réponses précédentes
4) Autre (nom) _____
0) Pas de réponse

Y. Quel genre de contribution apportez-vous pour leur formation en établissement?

1) Aucune
2) Rémunération maintenue
3) Poste réservé (perte de production)
4) Autre (préciser) _____
0) Pas de réponse

Z. Comparativement aux avantages tirés, trouvez-vous que votre contribution est :

1) Trop grande 2) Raisonnable 3) Insuffisante 0) Pas de réponse

AA. Accepteriez-vous d'apporter une plus grande contribution?

1) Oui 2) Non 0) Pas de réponse

BB. Trouvez-vous que la contribution des apprentis est :

1) Trop grande 2) Raisonnable 3) Insuffisante

0) Pas de réponse

CC. Si le gouvernement devait réduire sa contribution à l'apprentissage, dans quel domaine croyez-vous qu'il devrait le faire?

1) Formation en établissement (préapprentissage et stages d'études en cours de travail)

2) Allocations de formation

3) Supervision pour la formation en cours d'emploi

4) Administration des examens et enregistrement des heures

5) 1 et 2

6) 3 et 4

7) Tous les domaines

8) Autre (préciser) : _____

0) Pas de réponse

DD. Dans le principal métier où vous engagez du personnel, croyez-vous que l'offre d'ouvriers qualifiés est :

1) Trop grande 2) Suffisante 3) Insuffisante

0) Pas de réponse

EE. Dans ce métier, les apprentis qui effectuent un stage sont-ils :

1) Trop nombreux 2) Assez nombreux 3) Pas assez nombreux

0) Pas de réponse

FF. Les apprentis et les ouvriers qualifiés que vous engagez font-ils partie de groupes-cibles spéciaux comme les femmes, les autochtones, les minorités visibles ou les personnes handicapées?

1) Oui (passer alors à la question HH)

2) Non (passer à la question suivante)

0) Pas de réponse (passer à la question HH)

GG. Pourquoi pas?

1) Inscrire la première réponse donnée

_____

_____

9) Non pertinent

0) Pas de réponse

HH. Croyez-vous que le programme d'apprentissage devrait aider les personnes faisant partie de ces groupes spéciaux à trouver de l'emploi?

1) Oui 2) Non 0) Pas de réponse

II. Croyez-vous que la qualité des ouvriers qualifiés de votre industrie en souffrirait si le programme cherchait davantage à répondre aux besoins de ces groupes spéciaux?

1) Oui (passer à la question suivante)

2) Non (omettre la question suivante)

3) Autre (préciser) : _____

0) Pas de réponse

JJ. Si vous avez répondu oui, pouvez-vous expliquer de quelle manière?

1) Inscrire la première réponse donnée

_____

_____

9) Non pertinent

0) Pas de réponse

KK. Connaissez-vous des moyens qui permettraient aux minorités et aux groupes spéciaux d'avoir un plus grand accès au programme?

1) Inscrire la première réponse donnée

_____

_____

0) Pas de réponse

LL. Croyez-vous qu'il serait bon d'inclure dans le programme d'apprentissage un plus grand nombre de métiers?

1) Oui (passer à la question suivante)

2) Non (omettre la question suivante)

0) Pas de réponse

MM. Si vous avez répondu <u>oui</u>

1) Nommez une profession _____

9) Non pertinent

0) Pas de réponse

NN. Inscrire toute remarque générale.

1) Remarque

_____

_____

_____

0) Pas de réponse

Je vous remercie bien de m'avoir accordé cette entrevue.

OO. Inscrire le numéro de l'entrevue ___ _____

ANNEXE 5

ENTREVUE AVEC DES APPRENTIS ET DES COMPAGNONS

Bonjour, je m'appelle _____ et je représente la société Coles Associates Ltd.

Le gouvernement nous a chargés de réaliser une étude sur le programme d'apprentissage au Nouveau-Brunswick.

On doit donc obtenir l'avis de 120 apprentis et compagnons, et la Section de l'apprentissage nous a donné votre nom pour réaliser cette étude.

Pouvez-vous me consacrer 15 à 20 minutes?

J'aimerais d'abord obtenir quelques renseignements sur votre situation personnelle.

L'intervieweur vérifie les données suivantes:

Nom : _____ A. Métier _____ _____

Lieu : _____ B. Statut (1) Apprenti _____

Téléphone : _____ (2) Compagnon _____

C. Depuis combien d'années êtes-vous (apprenti) (compagnon)? ____ ___

D. Etes-vous syndiqué (1) ou non syndiqué (2) ?

E. Quand avez-vous exercé votre métier pour la dernière fois?

1) En poste actuellement
2) Il y 1 à 3 mois
3) Il y a 4 à 6 mois
4) Il y a 7 à 12 mois
5) Il y a plus d'un an
6) Autre (préciser) : _____
0) Pas de réponse

F. Quand avez-vous occupé un emploi pour la dernière fois?

1) En poste actuellement
2) Il y a 1 à 3 mois
3) Il y a 4 a 6 mois
4) Il y a 7 a 12 mois
5) Il y a plus d'un an
6) Autre (préciser) : _____
0) Pas de réponse

G. Pourquoi vous êtes-vous inscrit au programme d'apprentissage?

1) Pour apprendre ce métier, obtenir un certificat
2) Pour apprendre un métier quelconque
3) Parce qu'il s'agit d'une méthode qui permet d'apprendre tout en étant rémunéré
4) Parce que des camarades ou des parents l'ont proposé
5) Parce qu'on m'a conseillé de le faire
6) Autre (préciser) : _____

H. Quelle connaissance aviez-vous du métier avant d'être apprenti?

1) Participation à un programme de préapprentissage
2) Fréquentation d'une école secondaire de formation professionnelle
3) Travail dans ce métier
4) Métier exercé par des membres de ma famille
5) Aucune de ces réponses
6) Les points 1 et 2
7) Autre (préciser) : _____
0) Pas de réponse

I. De quelle manière avez-vous obtenu votre emploi d'apprenti? (lire au besoin)

Par exemple, avez-vous été :

1) présenté par un moniteur de préapprentissage?
2) présenté par un parent ou un ami?
3) présenté par le syndicat?
4) Avez-vous fait une demande et obtenu l'emploi vous-même?
5) Autre (préciser) : _____
0) Pas de réponse

J. Quel est selon vous le but du programme d'apprentissage?

1) Offrir un bon moyen (le meilleur) d'apprendre un métier
2) Former suffisamment d'ouvriers qualifiés pour l'industrie
3) Permettre à une personne de travailler n'importe où (mobilité) (toujours occuper un emploi)
4) Maintenir des normes/une méthode structurée
5) Régulariser le nombre d'ouvriers qualifiés disponibles
6) S'assurer que les ouvriers qualifiés possèdent des compétences très à jour
7) Autre (préciser) : _____
0) Pas de réponse

K. Quel est le plus grand avantage que vous retirez personnellement de l'apprentissage?

1) Avoir obtenu un emploi (emploi stable)
2) Avoir appris un métier
3) Avoir gagné de l'argent tout en apprenant un métier
4) Autre (préciser) : _____
0) Pas de réponse

L. A part les apprentis, qui selon vous profite le plus du programme d'apprentissage?

1) Les employeurs
2) Le gouvernement
3) Le public
4) Autre (préciser) : _____
0) Pas de réponse

M. Quel avantage le programme représente-t-il pour (eux) (lui)?

1) Inscrire la première réponse donnée

_____

_____

0) Pas de réponse

On s'efforce beaucoup dans tout le pays de voir à ce que le programme d'apprentissage soit tenu à jour et qu'il soit uniforme dans toutes les provinces.

N. Pendant votre apprentissage en cours d'emploi, aviez-vous accès aux techniques de pointe utilisées dans la pratique du métier?

1) Oui 2) Non 3) Pas de réponse

O. Pendant votre formation par stage d'études en cours de travail, aviez-vous accès aux techniques de pointe utilisées dans la pratique du métier?

1) Oui 2) Non 3) Pas de réponse

Si l'on a répondu NON aux questions N et O, passer à la question R.
Si l'on a répondu OUI aux questions N et O, passer aux questions P et Q.

P. Avez-vous de ce fait eu plus de facilité à obtenir un emploi dans ce métier?

1) Oui 2) Non 9) Non pertinent

0) Pas de réponse

Q. Avez-vous de ce fait eu plus de facilité à conserver un emploi dans ce métier?

1) Oui 2) Non 9) Non pertinent

0) Pas de réponse

Si la réponse aux questions M et N est NON dans les deux cas, passer aux questions R et S.

R. Avez-vous de ce fait eu plus de difficulté à trouver un emploi dans ce métier?

1) Oui 2) Non 9) Non pertinent

0) Pas de réponse

S. Avez-vous de ce fait eu plus de difficulté à conserver un emploi dans ce métier?

1) Oui 2) Non 9) Non pertinent

0) Pas de réponse

T. Avez-vous déjà travaillé avec des compagnons ou avec des apprentis qui ont reçu leur formation à l'extérieur du Nouveau-Brunswick?

1) Oui 2) Non 3) Pas de réponse

Si la personne a répondu non ou si elle n'a pas donné de réponse, passer à la question V.

U. Si vous avez répondu oui à la question précédente, comment classez-vous leurs compétences par rapport à celles des personnes formées au Nouveau-Brunswick?

1) Meilleures
2) Aussi bonnes
3) Moins bonnes
0) Pas de réponse

V. Par rapport aux ouvriers qualifiés formés au Nouveau-Brunswick, comment classez-vous la formation donnée aux nouveaux apprentis reçus?

1) Meilleure
2) Aussi bonne
3) Moins bonne
0) Pas de réponse

Lire attentivement ou aborder la question

W. Par rapport aux connaissances technologiques modernes que possède un compagnon, comment classez-vous celles qu'un nouvel apprenti reçu a appris?

1) Meilleures
2) Aussi bonnes
3) Moins bonnes
0) Pas de réponse

Seuls les compagnons répondent aux trois prochaines questions

X. Trouvez-vous que la formation que vous avez reçue a permis de tenir vos compétences à jour?

1) Oui 2) Non/Pourquoi 3) En partie (préciser)

0) Pas de réponse 9) Question non posée

Y. Avez-vous exercé votre métier à l'extérieur du Nouveau-Brunswick?

1) Oui 2) Non 0) Pas de réponse

9) Question non posée

Z. Les employeurs de l'extérieur de la province ont-ils demandé à voir :

1) le sceau rouge?

2) un autre certificat d'aptitude professionnelle?

3) N'ont-ils exigé aucun document?

0) Pas de reponse

9) Question non posée

AA. Questions pour tous. Pour devenir compagnon, pensez-vous qu'il vaut mieux faire un apprentissage pendant une durée déterminée, ou qu'il suffirait de prouver qu'on possède bien les compétences du métier?

1) Durée déterminée
2) Preuve de compétence
3) Combinaison des deux
4) Autre (préciser) : _____
0) Pas de réponse

BB. En ce qui vous concerne, combien d'années d'apprentissage jugez-vous nécessaires avant d'obtenir un certificat d'aptitude professionnelle?

1) 1 an 2) 2 ans 3) 3 ans
4) 4 ans 5) Autre (préciser)_____
0) Pas de réponse

CC. Selon vous, devrait-on réduire la période de formation par stages d'études en cours de travail?

1) Oui 2) Non 0) Pas de réponse

En plus des frais d'administration payés par la province, le gouvernement fédéral estime qu'il en coûte actuellement 2 400 $ pour chaque apprenti qui suit une formation par stages d'études en cours de travail.

DD. Pensez-vous avoir contribué aussi à votre formation?

1) Oui 2) Non 0) Pas de réponse

EE. Par rapport aux avantages que vous avez tirés, trouvez-vous que votre contribution a été :

1) Trop élevée
2) Raisonnable
3) Insuffisante
0) Pas de réponse

FF. Accepteriez-vous d'apporter une plus grande contribution?

1) Oui 2) Non 0) Pas de réponse

GG. Trouvez-vous que votre employeur a aussi contribué à votre formation?

1) Oui
2) Non (passer à la question II)
0) Pas de réponse

HH. Si vous avez répondu oui à la question précédente, trouvez-vous que par rapport aux avantages tirés par votre employeur, sa contribution a été :

1) Trop grande
2) Raisonnable
3) Insuffisante
0) Pas de réponse

II. Si le gouvernement devait réduire sa contribution à l'apprentissage, dans quel domaine croyez-vous qu'il devrait le faire?

1) Formation en établissement (préapprentissage et stages d'études en cours de travail)
2) Allocations de formation
3) Supervision de la formation en cours d'emploi
4) Administration des examens et enregistrement des heures
5) 1 et 2
6) 3 et 4
7) Tous les domaines (1, 2, 3 et 4 ci-dessus)
8) Autre (préciser) : _____
0) Pas de réponse

Le gouvernement cherche également à assurer aux minorités et aux groupes spéciaux l'accès équitable à la formation et à un travail intéressant.

JJ. D'après vous, les personnes faisant partie de ces groupes ont-elles un accès équitable à votre métier?

1) Oui 2) Non 0) Pas de réponse

KK. Connaissez-vous des moyens qui leur faciliteraient l'accès à votre métier?

1) Inscrire la première réponse donnée

_____

_____

0) Pas de réponse

LL. Croyez-vous qu'il serait utile d'inclure un plus grand nombre de métiers dans le programme d'apprentissage?

1) Oui 2) Non 0) Pas de réponse

MM. Si vous avez répondu oui

1) Nommez une profession

_____

0) Pas de réponse

NN. Inscrire toute remarque générale.

1) Remarque

_____

_____

_____

0) Pas de réponse

Je vous remercie bien de m'avoir accordé cette entrevue.

OO. Inscrire le numéro de l'entrevue __ __ __ __ __ __ __ __ __ __

ANNEXE 6

ANNEXE 6

PROGRAMMES DE LA PLANIFICATION DE L'EMPLOI

Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre

Objectifs : 1) Fournir un soutien pour une formation accrue dans les domaines désignés à l'échelle régionale et nationale pour lesquels il existe ou peut exister des pénuries de main-d'oeuvre professionnelle, afin de fournir à l'économie les compétences nécessaires pour rester compétitive.

2) En ce qui a trait à cet objectif, la formation accrue vise à identifier les situations de formation qui ne se produiraient pas autrement sans aide sous forme de programmes. La formation en soi peut représenter un accroissement soit de la quantité ou de la qualité de la formation.

Intégration professionnelle

Intégration/réintégration

Objectif : Aider les gens qui ont de la difficulté à faire la transition de l'école ou du foyer au marché du travail.

Sous-objectifs : 1) Fournir aux participants une combinaison intégrée d'expérience et de formation hors milieu de travail, particulièrement dans des petites et moyennes entreprises.

2) Offrir aux participants un ensemble d'habiletés de base de préparation à l'emploi, accroître la capacité de gagner une rémunération et une formation plus spécialisée.

3) Appuyer la mise en oeuvre des principes "d'égalité d'accès à l'emploi" par l'entremise du programme.

4) Accroître l'engagement de l'employeur, particulièrement dans le secteur privé, concernant la planification des ressources humaines et la dispensation d'une formation structurée de qualité.

5) Encourager la participation et la collaboration de l'entreprise, du mouvement ouvrier, des gouvernements et des groupes communautaires de façon à répondre aux besoins locaux en matière de formation.

Alternance travail-études

Objectif : Stimuler la dispensation d'une expérience travail-études pour les étudiants postsecondaires et secondaires dont la transition du milieu étudiant à celui de travailleur à temps plein et l'intégration sur le marché du travail pourraient être facilitées ou améliorées par cette mesure.

Intégration professionnelle

Alternance travail-études

Sous-objectifs : 1) Offrir à la nouvelle main-d'oeuvre du Canada des perspectives pour lui permettre de surmonter les obstacles causés par le manque d'expérience de travail.

2) Encourager les approches innovatrices concernant le travail-études et accroître la connaissance actuelle sur les avantages de l'apprentissage par expérience.

Acquisition de compétences

Objectif : Aider les travailleurs employés à acquérir de nouvelles compétences pour répondre à la nouvelle technologie et aux changements du marché.

Congé de formation prolongé

Sous-objectifs : 1) Encourager les initiatives des employeurs et des travailleurs en vue d'accroître leurs compétences.

2) Aider les personnes dont l'emploi est susceptible de changer ou d'être éliminé en raison de la technologie et des changements par rapport au marché.

3) Aider les employeurs dont les activités sont affectées par les changements technologiques ou relatifs au marché en subventionnant la formation et le recyclage nécessaires de leurs employés.

Formation pour la petite entreprise

Sous-objectif : Appuyer les objectifs du programme qui consistent à aider les travailleurs occupant un emploi; à acquérir de nouvelles compétences pour répondre à la nouvelle technologie et aux nouveaux marchés et assurer le recyclage avant la mise à pied ou à titre de remplacement de la mise à pied dans diverses situations d'adaptation.

Fonds de fiducie pour la formation

Sous-objectif : Aider les travailleurs à s'adapter aux changements sur le marché du travail en contribuant au fonds de fiducie pour la formation établie par les associations d'employés indépendamment ou conjointement avec les employeurs afin d'aider les travailleurs à acquérir de nouvelles compétences pour répondre aux nouvelles technologies et aux nouveaux marchés.

Acquisition de compétences

Achat direct

Sous-objectifs : 1) Encourager les initiatives entreprises par les travailleurs pour accroître leurs compétences ou acquérir de nouvelles habiletés, afin de rester au sein de la main-d'oeuvre.

2) Aider les personnes dont l'emploi est susceptible de changer ou d'être éliminé en raison des changements technologiques et relatifs au marché.

Développement de l'emploi

Objectif : Aider les chômeurs de longue date à participer efficacement au marché du travail, y compris l'octroi d'une aide spéciale aux personnes au sein de ce groupe qui sont défavorisées ou fortement défavorisées en matière d'emploi.

Innovations

Objectif : Susciter et appuyer des initiatives innovatrices relatives au marché de la main-d'oeuvre par l'entremise de programmes et de projets pilotes, de projets de démonstration, d'activités de développement qui mèneront à un meilleur fonctionnement du marché de la main-d'oeuvre.

Sous-objectifs : 1) Encourager la prise d'initiatives innovatrices par le secteur privé et autres partenaires économiques connexes à leur responsabilité en ce qui a trait à l'amélioration de la formation et aux activités du marché de la main-d'oeuvre.

2) Appuyer les activités innovatrices dans des régions prioritaires établies du marché de la main-d'oeuvre identifiées comme exigeant de nouvelles approches innovatrices et flexibles.

3) Vérifier les propositions d'options nouvelles pour remplacer la mise en oeuvre des directives actuelles sur le marché du travail qui pourraient permettre d'accroître l'efficacité ou la productivité.

4) Appuyer des initiatives innovatrices qui contribueraient à la définition et au développement d'objectifs nouveaux modifiés relatifs à la politique sur le marché de la main-d'oeuvre.

Développement des collectivités

Objectif : Fournir un moyen en vue de la participation conjointe des groupes locaux, y compris les autorités municipales, à l'évaluation des problèmes économiques des collectivités et à la création de perspectives d'emploi ainsi que la prise de mesures d'adaptation axées sur les travailleurs.

ANNEXE 7

MANDAT

TITRE

Étude fédérale-provinciale de l'apprentissage au Nouveau-Brunswick.

SOURCES DE FINANCEMENT

La Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada.
Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation du Nouveau-Brunswick.

GÉNÉRALITÉS

La Loi sur la formation et la certification industrielles du Nouveau-Brunswick prévoit la formation, l'évaluation et la certification pour l'apprentissage de divers métiers. Depuis sa création en 1944, le Programme d'apprentissage des métiers a toujours été une des plus importantes sources d'ouvriers qualifiés pour le marché de la main-d'oeuvre du Nouveau-Brunswick. Le gouvernement fédéral a financé la formation en établissement pour la majeure partie du Programme d'apprentissage tout en offrant une aide financière sous forme de prestations d'assurance-chômage ou d'allocations pour un bon nombre d'apprentis inscrits à des cours de formation en établissement.

La présente étude est une des études fédérales-provinciales entreprises dans l'ensemble du pays. Les résultats de ces études serviront à déterminer les améliorations et les modifications qui s'imposent et ils constitueront une partie de la base de données à considérer lors de la prise de décisions concernant les rôles éventuels de soutien du Programme d'apprentissage.

OBJECTIF

La présente étude a pour but de déterminer la capacité du Programme d'apprentissage de répondre aux objectifs des gouvernements fédéral et provincial concernant le marché de la main-d'oeuvre ainsi que d'établir les améliorations ou les modifications qui doivent être apportées au programme actuel. Les objectifs précis sont :

A. Fournir un historique de la formation en apprentissage au Nouveau-Brunswick ainsi qu'une description du programme actuel.

B. Évaluer l'efficacité du Programme de formation en apprentissage par rapport aux éléments suivants :

   a) Les avantages pour les apprentis, les employeurs, la province du Nouveau-Brunswick et le Canada.

   b) La capacité du Programme de formation en apprentissage de répondre aux besoins du marché de la main-d'oeuvre en ce qui a trait au

nombre d'apprentis et à la gamme de métiers visés par le Programme de formation en apprentissage.

c) Les mesures prévues par le Programme pour combler les pénuries de main-d'oeuvre au Nouveau-Brunswick et au Canada.

d) La capacité du programme de s'adapter aux nouvelles professions et aux nouveaux domaines pouvant se prêter à la formation en apprentissage.

e) Les perspectives que représente le programme pour les groupes cibles.

C. Évaluer les modes de prestation des services en fonction des éléments suivants :

a) La sélection des apprentis par l'employeur comme indicateurs des besoins du marché dans le secteur privé.

b) L'efficacité de la méthode de sélection actuelle relativement aux questions d'égalité en matière d'emploi et à la participation des groupes cibles. Suggestions pour augmenter la participation des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles au Programme de formation en apprentissage.

c) Les avantages et les désavantages du Programme par blocs. Évaluation d'autres méthodes de formation adéquates et efficaces par rapport au coût.

d) Les avantages de la formation fondée sur la vérification des compétences contre la formation fondée sur une durée précise.

e) La qualité du Programme de formation en apprentissage. Évaluation des méthodes actuelles de vérification de la compétence.

f) L'efficacité des méthodes de consultation utilisées actuellement auprès de l'industrie pour se tenir au courant sur le plan technologique.

D. Analyser les sources de financement du Programme de formation en apprentissage au Nouveau-Brunswick :

a) Établir le partage des coûts entre le gouvernement fédéral, le gouvernement du Nouveau-Brunswick, l'employeur et les apprentis.

b) Analyser les formules utilisées actuellement pour établir les coûts.

c) Évaluer la formule des allocations accordées aux apprentis.

d) Évaluer les conséquences que la modification des contributions publiques actuelles au Programme de formation en apprentissage du

Nouveau-Brunswick aurait sur le programme, et trouver d'autres formules possibles de financement. Quelle pourrait être une répartition équitable des coûts entre les divers participants par rapport aux avantages obtenus.

E. Étudier les questions interprovinciales et nationales concernant les normes et la mobilité :

a) Déterminer jusqu'à quel point les programmes actuels du Nouveau-Brunswick et le programme des normes interprovinciales (Sceau rouge) facilitent la mobilité, à l'intérieur et à l'extérieur de la province, des apprentis et des employés titulaires de certificats.

b) Évaluer les obstacles géographiques et professionnels à la mobilité des apprentis et étudier les moyens à prendre pour accroître cette mobilité.

MÉTHODE

Un expert-conseil sera embauché pour entreprendre l'étude. Un Comité de direction composé de fonctionnaires de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation sera chargé de diriger et de surveiller le travail de l'expert-conseil. La structure du Comité prévoit deux coprésidents.

À titre de directeur de l'Apprentissage et des Certificats d'aptitude, M. J. Sidney Harris sera la principale personne-ressource pour faciliter les relations avec les principaux intéressés dans le domaine de l'apprentissage.

PORTÉE

Un certain nombre d'associations, de personnes et d'organismes seront consultés en vue d'obtenir des données concernant les questions soulevées dans le mandat :

- Les employeurs et les associations d'employeurs - l'étude devrait contenir les commentaires des employeurs de non-apprentis ainsi que de ceux inscrits au Programme d'apprentissage.
- Commission de la formation et de la certification industrielles.
- Mouvements ouvriers.
- Apprentis et anciens apprentis.
- Fonctionnaires des gouvernements fédéral et provincial.
- Représentants des établissements d'enseignement.
- Groupes représentant des intérêts spéciaux.

- Autres sources de renseignements.

On prévoit que l'étude coûtera de 15 000 $ à 25 000 $.

La durée de l'étude, y compris la rédaction du rapport final, ne dépassera pas quatre mois.

Tous les travaux entrepris doivent tenir compte de l'existence et des exigences des deux langues officielles et s'y conformer.

MÉTHODOLOGIE ET CALENDRIER

Les renseignements seront recueillis auprès d'un certain nombre de sources :

(1) Sondages auprès de personnes et de groupes d'intérêt clés.

(2) Cueillette des données et des renseignements historiques.

(3) Entrevues individuelles.

(4) Analyse de données provenant de sondages antérieurs.

(5) Étude de la documentation.

(6) Contacts avec d'autres autorités.

On s'attend à ce que l'expert-conseil présente au Comité de direction la méthodologie particulière prévue pour les questions déjà soulevées.

Un calendrier des travaux répartis par semaine jusqu'au terme de l'étude ainsi qu'une estimation des coûts devront être présentés.

FIN DE L'ÉTUDE - LE 15 JUIN 1987
DATE LIMITE DES PROPOSITIONS - LE 19 FÉVRIER 1987

AGENT DE LIAISON

Yvette McLaughlin
Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation
C.P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1
Tél. (506) 453-2889

Nancy MacGarvie
Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada
C.P. 2600
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5V6
Tél. (506) 452-3734